

En teoretisk og praktisk undersøkelse av det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM

Kristine Aasulfsen Aasland



Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Psykologisk Institutt
UNIVERSITETET I OSLO

Mai, 2015

Forord

Denne oppgaven er en del av et lengre samarbeidsprosjekt mellom forskningsavdelingen ved Politihøgskolen i Oslo og Psykologisk Institutt ved Universitetet i Oslo. Jeg vil særlig takke Trond Myklebust og Cato A. Bjørkli for at jeg fikk delta i dette prosjektet. Takk for et lærerikt og spennende samarbeid. Jeg setter stor pris på at jeg har fått lov til å få en så god innsikt i organisasjonen Norsk Politi.

Videre vil jeg takke Cato for veiledningen jeg har fått gjennom det siste året. Det er ikke til å komme unna at det til tider har vært et krevende arbeid, og dine gode og konstruktive råd har vært uvurderlige. Jeg vil også takke Alexander Garnås for all hjelp og alle beroligende svar du har gitt. Jeg hadde på ingen måte kunne forventet at du skulle stille så mye opp, uansett type spørsmål.

Jeg vil også takke familie og venner for all støtte dere har vist, på så mange fantastiske, forskjellige måter. Det er vanskelig å si hvor mye det har betydd for meg. Til slutt vil jeg takke mine medstudenter ved masterprogrammet i arbeids- og organisasjonspsykologi for to uforglemmelige år ved Universitet i Oslo!

Oslo, mai 2015

Kristine Aasulfsen Aasland

Abstract

The aim of this study was to explore if a general model for interdisciplinary collaboration can describe the collaboration between employees at the Norwegian National Authority for Investigation and Prosecution of Economic and Environmental Crime (ØKOKRIM). The results showed that the model covered 95.4 % of the statements. The remaining 4.6 % of the statements were objected to a thematic analysis, which resulted in seven categories seen upon as distinctive for ØKOKRIM. The results also showed that the distribution of the statements in the model is skewed, and that the three categories; “collective ownership of goals”, “interdependence” and “structural characteristics” are prominent. The results indicates that ØKOKRIM is an organization embracing a culture of interdisciplinary collaboration and that for the greater part this collaboration concern the set of rules and norms the collaborators work within, and the negotiations they conduct, together with conditions like leadership support and type of work.

Keywords: collaboration, interdisciplinary collaboration, team, teamwork, ØKOKRIM.

TVERRFAGLIG SAMARBEID I ØKOKRIM

Sammendrag

Formålet med denne studien er å undersøke om en generell modell for tverrfaglig samarbeid kan beskrive samarbeidet mellom ansatte i ØKOKRIM. Dette innebærer en praktisk undersøkelse av det tverrfaglige samarbeidet hos ØKOKRIM, samt en teoretisk undersøkelse av en modell for tverrfaglig samarbeid. Utsagn ble kodet på modellens forskjellige kategorier, og resultatene viste at modellen dekket 95.4 % av utsagnene. De resterende 4.6 % av utsagnene ble gjenstand for en streng tematisk innholdsanalyse, noe som resulterte i syv kategorier som anses å være særegne for ØKOKRIM. Resultatene viste også at fordelingen av utsagn på modellen er svært skjev, og at de tre kategoriene ”felles eierskap av mål”, ”gjensidig avhengighet” og ”strukturelle kjennetegn” er svært fremtredende. Resultatene indikerer at ØKOKRIM er en organisasjon med kultur for tverrfaglig samarbeid, og at dette samarbeidet i stor grad omhandler normer og regler samarbeidsaktørene opererer innenfor, forhandlingene de gjennomfører, samt forhold som lederstøtte og type arbeid.

Nøkkelord: samarbeid, tverrfaglig samarbeid, team, teamarbeid, ØKOKRIM.

Innholdsfortegnelse

Introduksjon.....	1
ØKOKRIM.....	2
Team og teamarbeid	3
Samarbeid.....	4
Modell for tverrfaglig samarbeid.....	5
Formålet med studien	9
Metode	10
Bakgrunn	10
Utvalg	11
Intervju.....	11
Koding.....	12
Statistiske analyser.....	13
Tematisk analyse	14
Etiske hensyn	14
Resultater	14
Deskriptive analyser	14
Inferensielle analyser	17
Diskusjon	18
Oppsummering av resultater	18
En teoretisk undersøkelse av modellen for tverrfaglig samarbeid	19
Residualkategorier.....	23
Det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM.....	25
Begrensninger ved studien	29
Videre forskning	30
Konklusjon	31
Referanser	33
Appendiks A.....	36
Appendiks B	37
Appendiks C	48

Introduksjon

I rapporten *”Tendenser i kriminaliteten. Utfordringer i Norge”* (Politidirektoratet [POD], 2014) hevdes det at kriminaliteten blir mer kompleks, grenseoverskridende og organisert. For å håndtere dagens kriminalitetsbilde er spesialisering og større fagmiljøer nødvendig, og Politidirektoratet påpeker at det er *”viktig at kompetansen ikke monopoliseres eller knyttes til enkeltpersoner, men at den spres til alle faggruppene i politiet”* (POD, 2014, side 51). Skal politiet på en god måte forebygge og bekjempe kriminalitet på et lokalt, regionalt og nasjonalt nivå er det med andre ord viktig med god informasjonsflyt og samarbeid. Politidirektoratet (2014) hevder at mulighetene for å avdekke uregelmessigheter eller straffbare forhold øker når man tar i bruk tverrfaglig samarbeid med flere aktører. De kriminelle nettverkene blir mer internasjonale, mobile, fleksible og mer teknologisk avanserte (POD, 2014), derfor er det nødvendig med tverrfaglig samarbeid både på nasjonalt og internasjonalt nivå.

Tilveksten av komplekse og kompetansekrevede oppgaver gjør det i økende grad nødvendig å koordinere innsats mellom personer med ulike kompetanse, organisatoriske enheter, og mellom politiet og andre samarbeidende instanser. Dette gjør bruk av team i politiet svært aktuelt (POD, 2006). Det har vist seg vanskelig å finne forskning å støtte seg til når det gjelder teamarbeid og tverrfaglig samarbeid i norsk politi, noe som gjør en undersøkelse av denne tematikken aktuell. Den sentrale enhet for etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet (ØKOKRIM) er et særorgan i norsk politi som bygger på prinsippene om tverrfaglighet og integrert påtale (ØKOKRIM, 2014a). Det innebærer at ansatte med forskjellig fagbakgrunn arbeider sammen i team. ØKOKRIM kan således gi en pekepinn på hvordan politiet best mulig møter dagens utfordringer. Det fremstår derfor som hensiktsmessig å undersøke det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM.

Tverrfaglig samarbeid kan være en viktig faktor i norsk politi for å bekjempe den stadig mer komplekse og grenseoverskridende kriminaliteten på en effektiv måte. I tillegg kan det tenkes at tverrfaglig samarbeid kan forbedre kvaliteten i politisektoren. Studien søker å undersøke det tverrfaglige samarbeid i ØKOKRIM, samt hvor godt Laura Bronsteins modell for tverrfaglig samarbeid forklarer dette samarbeidet. En grundig undersøkelse av dette kan øke politiets forståelse for eget tverrfaglig samarbeid, samt hva som oppfattes som viktige faktorer i en slik form for teamarbeid. I og med at det er lite forskning å oppdrive på disse formene for samarbeid i norsk politi, vil denne studien søke å belyse denne tematikken. I det følgende vil det først bli gitt en kort beskrivelse av ØKOKRIM, før team og teamarbeid

introduseres. Deretter vil begrepene samarbeid og tverrfaglig samarbeid introduseres, før Laura Bronsteins modell for tverrfaglig samarbeid presenteres.

ØKOKRIM

Den sentrale enhet for etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet (ØKOKRIM) har som oppgave å bekjempe økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet, og er et spissorgan i politiet og påtalemyndigheten. Organisasjonen ble opprettet i 1989 og har de mest omfattende, prinsipielle og kompliserte sakene innenfor sine områder (ØKOKRIM, 2015a). Prinsippene om tverrfaglighet og integrert påtale ligger til grunn for ØKOKRIM. Dette innebærer at ulike faggrupper (hovedsakelig jurister, politi og økonomer/revisorer) jobber sammen om etterforskning og tiltale under påtalemessig ledelse (ØKOKRIM, 2014a).

ØKOKRIM er både et særorgan i politiet og et statsadvokatembete med nasjonal myndighet, og organisasjonens oppgaver går blant annet ut på å ”avdekke, etterforske, påtale og føre egne saker for retten; heve politiets og påtalemyndighetenes kompetanse og drive opplysningsvirksomhet; bistå nasjonale og utenlandske politi- og påtalemyndigheter og være rådgivende organ for sentrale myndigheter” (ØKOKRIM, 2015a). I tråd med å være et politiorgan etterforsker ØKOKRIM egne straffesaker, mens organisasjonen som statsadvokatembete avgjør om det skal reises tiltale i straffesaker. ØKOKRIM fører egne saker for retten på vegne av påtalemyndigheten (Riksadvokaten, 2015).

ØKOKRIM skiller seg fra resten av politiet i Norge ved å være et spissorgan som i tillegg til å være et eget statsadvokatembete også bistår politidistrikter i etterforskning. Organisasjonen skal også heve kompetansen blant politi og påtalemyndigheter, og drive opplysningsvirksomhet (ØKOKRIM, 2014b). Denne spisskompetansen innenfor feltene økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet gjør at ØKOKRIM etterforsker og fører for retten store, komplekse og ofte prinsipielle saker. Ressursene tildelt ØKOKRIM skal ”først og fremst benyttes i saker som gjelder overtredelse av samfunnsmessig betydning” (ØKOKRIM, 2014b). Det er her viktig å påpeke at de fleste saker som gjelder økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet behandles av det lokale politidistrikt.

ØKOKRIM er organisert i syv avdelinger og ti team, hvor hver avdeling har en leder og hvert underliggende team har en teamleder (se ØKOKRIM, 2015b). Førstestatsadvokater (jurister) leder de fleste teamene i organisasjonen. Etterforskningen organisasjonen bedriver foregår i faste tverrfaglige team som er satt sammen av etterforskere som enten har politibakgrunn eller økonomisk, teknisk eller annen relevant fagbakgrunn. Ved behov trekkes etterforskere fra andre distrikt eller medarbeidere fra kontrolltater inn (ØKOKRIM, 2015b).

Med unntak av Miljøteamet, som har et klart avgrenset saksfelt, skal i prinsippet alle team kunne behandle enhver sak innenfor ØKOKRIM sitt ansvarsområde. Dette selv om hvert etterforskningsteam er tildelt særskilt ansvar for spesielle sakstyper (ØKOKRIM, 2015b).

ØKOKRIM bygger på prinsippene om tverrfaglighet og integrert påtale, hvor ansatte med forskjellig fagbakgrunn jobber sammen i team for å løse oppgaver. Dette gjør ØKOKRIM til en hensiktsmessig kandidat for å starte undersøkelser av tverrfaglig samarbeid og teamarbeid i norsk politisektor. Det kan tenkes at organiseringen i team vil påvirke det tverrfaglige samarbeidet i organisasjonen, og det synes derfor viktig å se nærmere på team og teamarbeid, samt avklare begrepsbruk.

Team og teamarbeid

Bang (2008) nevner flere grunner til at teamarbeid er aktuelt i dag, blant annet at arbeidslivet i økende grad er preget av spesialisering samtidig som arbeidsoppgavene har blitt mer komplekse. Salas og kolleger (referert i Salas et al., 2008, side 903) påpeker at både statlige virksomheter og privat industri i økende grad benytter seg av arbeidsteam for blant annet å utføre sine komplekse oppgaver. Det virker opplagt at etterforskning av økonomisk- og miljøkriminalitet er en kompleks oppgave, og at en organisering av etterforskere i team derfor fremstår som en god løsning.

Bang (2008) definerer team som ”to eller flere mennesker som er avhengige av hverandre for å nå felles mål” (side 273). I samme artikkel presenterer Bang en modell for teameffektivitet, modellen er primært sentrert rundt beslutningsteam som kjennetegnes av at ”det produserer beslutninger og beslutningsunderlag, og at det driver problemløsning” (Bang, 2008, side 273). Modellen som fremsettes er en IPO-modell bestående av Input → Prosess → Output. Input består av både interne og eksterne forutsetninger, prosess består av flere faktorer som klare mål og fokusert innsats, mens output består av saksresultat, teamets overlevelsessevne og individuell tilfredshet (Bang, 2008). Modellen viser at det er mange faktorer som kan påvirke om et team er effektivt eller ikke, og at teamarbeid er en kompleks prosess som må anerkjennes for å fungere.

Katzenbach & Smith referert i McCallin (2001, side 422) påpeker at det er viktig å anerkjenne forskjellen mellom team og teamarbeid. Mens team kan forstås som en måte å benytte seg av potensialet de ansatte har, er teamarbeid måten medlemmene arbeider på og omhandler derfor mer hva organisasjonen oppnår (McCallin, 2001). Det kan fremstå som at begrepet team benyttes overlappende med begrepet teamarbeid i norsk arbeidsliv. At man er organisert i team sier ikke bare noe om hvordan man er organisert, men også noe om hvordan man arbeider. Når man skal undersøke det tverrfaglige samarbeid i en organisasjon som

organiserer de ansatte i team, fremstår dette skille som fruktbart for å understreke at det ikke nødvendigvis er organiseringen av team som er det viktige, men heller teamarbeidet.

ØKOKRIM benytter potensialet de ansatte har ved å organisere dem i team, mens de ansatte må gjennomføre teamarbeid hvor de er avhengig av å samarbeide med andre for å oppnå målene. Dette samarbeidet kan derfor være avgjørende for om organisasjonen oppnår de målene den ønsker. Dette viser igjen at godt samarbeid er en viktig faktor for konstruktivt og effektivt teamarbeid.

Samarbeid

Thomson og kolleger (2009) hevder at samarbeid trer frem som et tydelig fokus i vitenskapelig forskning, og påvirket av arbeidet til Wood & Gray (1991) definerer de samarbeid som ”en prosess der autonome eller delvis autonome aktører samhandler gjennom formelle og uformelle forhandlinger, hvor de i felleskap skaper regler og strukturer som styrer deres relasjoner og måter å håndtere eller avgjøre problemstillingene som brakte dem sammen; det er en prosess som involverer felles normer og gjensidige fordelaktige interaksjoner” (side 25, forfatterens oversettelse). Denne definisjonen fremhever at samarbeid er et komplekst, flerdimensjonalt fenomen; en prosess med regler og forventninger som aktørene har til hverandre, som igjen legger føringer for handlinger og oppnåelse av mål. I tillegg til at det eksisterer mange ulike definisjoner og tolkninger av fenomenet samarbeid (Thomson, Perry & Miller, 2009; Wood & Gray, 1991), eksisterer det også mange ulike former for samarbeid. ØKOKRIM arbeider med komplekse og prinsipielle saker, noe som krever at man integrerer informasjon og løsninger fra flere disipliner. Austin og kolleger (2008) hevder at tverrfaglig samarbeid kreves når et integrert nivå av forståelse er målet.

Konseptet tverrfaglig samarbeid har eksistert i tiår (Yeager, 2005). Likevel hevder Lawrence og Després (2004) at det synes som om det ikke er konsensus om hva tverrfaglighet innebærer, en påstand som støttes av flere (Jessup, 2007; Wickson, Carew & Russell, 2006). I forskningen blir det benyttet forskjellige begreper for å beskrive samarbeid bestående av mer enn en disiplin, eksempler er tverrfaglig samarbeid, flerfaglig samarbeid og tverrprofesjonelt samarbeid (Besselaar & Heimeriks, 2001; Kenny, 2002; Lawrence & Després, 2004; Jessup, 2007; Yeager, 2005). Tverrfaglig (*interdisciplinary*) og flerfaglig (*multidisciplinary*) samarbeid er begreper som i utstrakt grad har blitt sammenlignet og satt mot hverandre (Besselaar & Heimeriks, 2001). Jessup (2007) skiller mellom begrepene ved å beskrive flerfaglige team som en tilnærming som benytter ferdighetene og erfaringene til individer fra forskjellige disipliner ved at hver enkelt disiplin tilnærmer seg problemet fra sitt eget perspektiv. Tverrfaglige team blir beskrevet ved at de integrerer de forskjellige disiplinene og

deres ferdigheter og erfaring mens de sammen løser problemet. Dette skillet finner man også hos Besselaar & Heimeriks (2007) som påpeker at resultatet av tverrfaglig samarbeid er en mer sammensatt og integrert løsning. Det fremstår det som om det er enighet om at tverrfaglig samarbeid kan være og er fruktbart (Jansen, 2008; Lawrence & Després, 2004; Lindeke & Block, 1998, Yeager, 2005; Wickson, Carew & Russell, 2006).

ØKOKRIM bygger på prinsippet om tverrfaglighet, noe som materialiseres i at teamene i organisasjonen består av etterforskere med forskjellig fagbakgrunn som arbeider sammen om etterforskning og tiltale, i tillegg fører organisasjonen sakene selv for retten. Ved å benytte definisjonen av team, samarbeid og tverrfaglighet velger denne oppgaven å forstå tverrfaglig samarbeid som to eller flere disipliner som arbeider sammen i en prosess mot et felles mål. For å undersøke det tverrfaglige samarbeid i ØKOKRIM, og for å få en bedre forståelse av prosessen og de ulike komponentene denne typen samarbeid består av, benyttes Laura Bronsteins (2003) *A Model for Interdisciplinary Collaboration*.

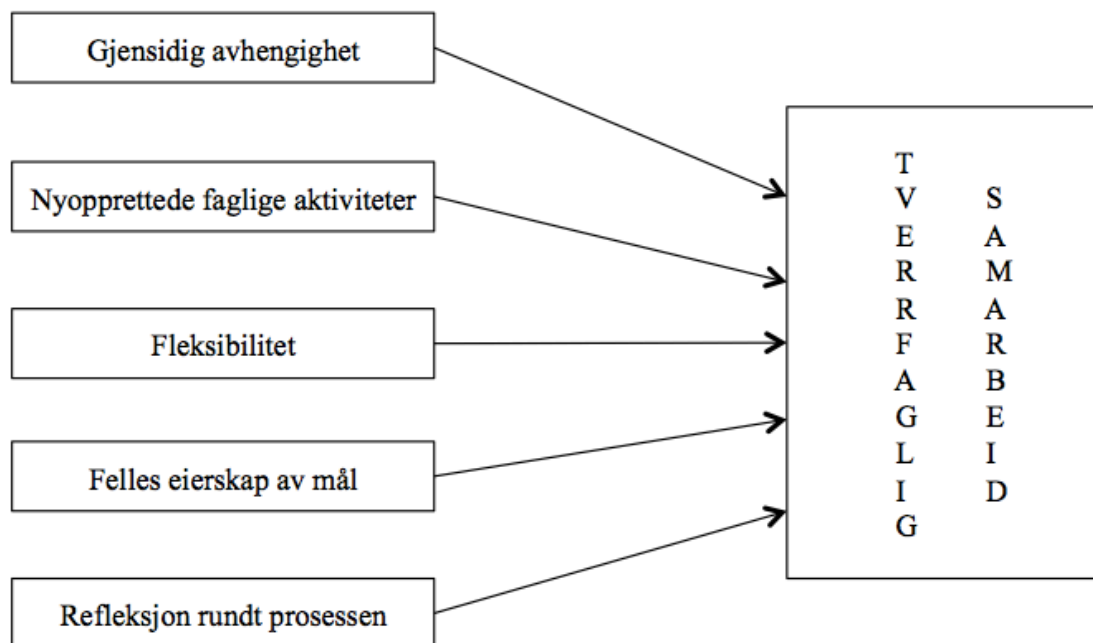
Modell for tverrfaglig samarbeid

Bronstein publiserte i 2003 en modell for tverrfaglig samarbeid, basert på sosialarbeidere i USA, hvor hun definerer tverrfaglig samarbeid som ”en effektiv mellommenneskelig prosess som legger til rette for oppnåelsen av mål som ikke kan bli nådd når individuelle profesjonelle handler på egenhånd” (side 299). I likhet med definisjonen til Thomson og kolleger (2009) ser Bronstein på samarbeid som en prosess hvor aktører (mennesker) samhandler med hverandre for å oppnå mål. Bronsteins definisjon er ikke like tydelig på hva som inngår i denne prosessen videre enn at den legger til rette for, eller fasiliterer, oppnåelsen av mål. Det er klart at momentene som blir vektlagt i definisjonen av samarbeid, som forhandlinger, regler og strukturer kan inngå i prosessen Bronstein legger til grunn. I motsetning til definisjonen til Thomson et al. (2009), setter Bronstein en begrensning i sin definisjon av tverrfaglig samarbeid ved at målene ikke kan bli oppnådd hvis ikke samarbeidsaktørene bidrar med hver sin ulike faglige bakgrunn. Dette viser at tverrfaglig samarbeid er en konkretisering av det mer generelle samarbeidet definert av Thomson og kollegene.

Bronsteins modell for tverrfaglig samarbeid er en av få modeller som er designet for tverrfaglig samarbeid (Bronstein, 2002). Hun hevder at ”selv om forskjeller eksisterer blant disipliner er denne modellen ment å være en generisk oppfattelse av komponentene i et optimalt samarbeid mellom sosialarbeidere og andre yrkesprofesjonelle” (Bronstein, 2003, side 299). På bakgrunn av dette fremstår denne modellen som et godt utgangspunkt for å forklare elementene i tverrfaglig samarbeid i politietaten, mer spesifikt ØKOKRIM. Arbeidet

til sosioarbeidere er på mange måter forskjellig fra arbeidet til etterforskere ved ØKOKRIM, men på grunn av at ØKOKRIM bygger på prinsippet om tverrfaglighet må disse etterforskere samarbeide på tvers av forskjellige disipliner, i tillegg deler de et felles mål i å bekjempe økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet. På dette grunnlag kan modellen for tverrfaglig samarbeid være passende for å forklare samarbeidet mellom etterforskerne ved ØKOKRIM.

I utviklingen av en modell for tverrfaglig samarbeid benyttet Bronstein (2003) fire teoretiske rammeverk. Ved hjelp av tverrfaglig teori om samarbeid, tjenesteintegrering (*services integration*: programutviklingsmodellen som er mest diskutert i kombinasjon med tverrfaglighet), rolleteori og økologisk systemteori, ble komponenter i tverrfaglig samarbeid identifisert. Bronstein (2003) hevder at tverrfaglige prosesser mellom en eller fler forskjellige yrker som beskjeftiger seg med arbeidsrelaterte aktiviteter bør representere fem kjernekomponenter: gjensidig avhengighet, nyopprettede faglige aktiviteter, fleksibilitet, felles eierskap av mål og refleksjon rundt prosessen (se appendiks A for forfatterens oversettelse av begrepene). Hver av disse komponentene vises i figur 1 og hva Bronstein (2003) mener inngår i dem forklares nærmere under.



Figur 1. Modell for tverrfaglig samarbeid (Bronstein, 2003)

Gjensidig avhengighet refererer til avhengigheten av interaksjon mellom fagpersoner hvor hver enkelt er avhengig av andre for å oppnå hans eller hennes mål og oppgaver. For at

tverrfaglig samarbeid skal fungere må alle deltagere ha en klar forståelse av roller og benytte disse korrekt. Gjensidig avhengighet består ofte av formell og uformell tid tilbragt sammen, muntlig og skriftlig kommunikasjon og respekt for alle fagpersoners meninger og forslag. Bronstein (2003) refererer til integrerende teamarbeid, som er karakterisert av en oppfattelse om at teammedlemmene er avhengige av hverandre for å utføre arbeidet sitt. Hun påpeker også at dette ligner samarbeid slik hun har definert det.

Nyopprettede faglige aktiviteter refererer til samarbeidshandlinger, programmer og strukturer som kan oppnå mer enn hva som kunne blitt oppnådd når de samme fagpersonene handlet uavhengig av hverandre. Disse aktivitetene maksimerer kompetansen til deltagerne, og legger opp til at samarbeid er når resultatet er mer enn summen av komponentene.

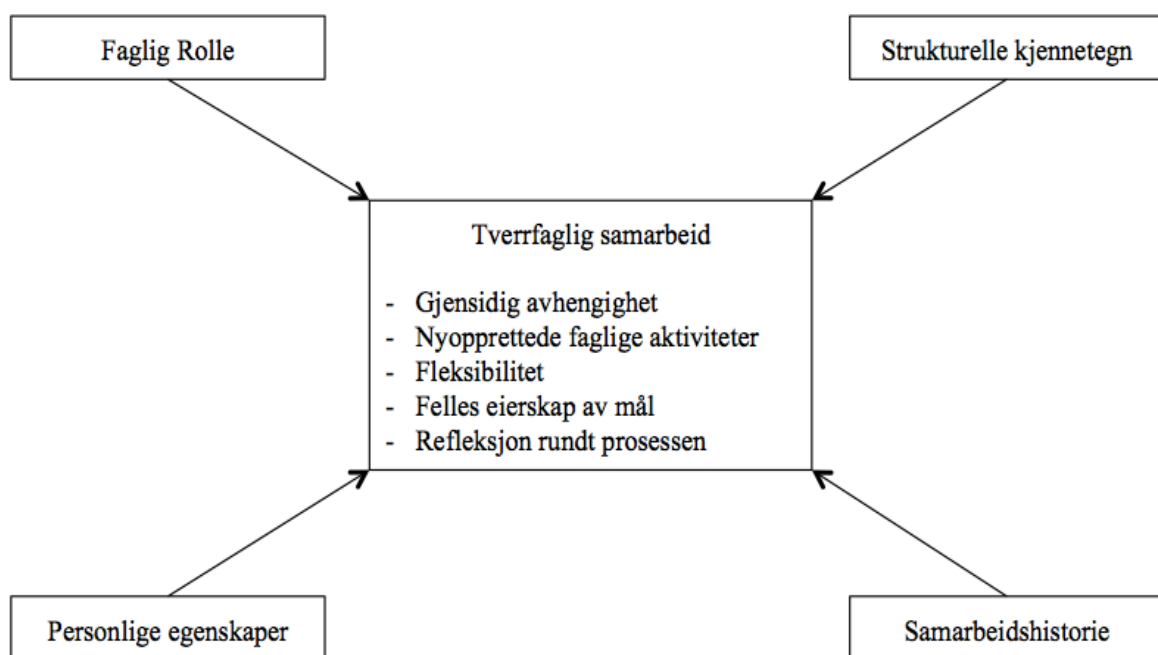
Fleksibilitet refererer til den tilsiktede forekomsten av blanding av roller. Typiske kjennetegn ved fleksibel atferd er produktive kompromisser når uenighet oppstår og endring av roller når fagpersoner reagerer kreativt på oppgaver eller situasjoner.

Felles eierskap av mål refererer til det delte ansvaret i hele prosessen med å nå målene, og inkluderer delt design definering, utvikling og oppnåelse av mål. For å delta i felles eierskap av mål må hver fagretning og fagperson ta ansvar for sin del i suksessen eller fiaskoen. Viktige komponenter er klart definerte og realistiske mål, felles forståelse og delt visjon, felles målsetting og strategi, inkludering av deltagere i beslutningstaking samt evnen og viljen til å inngå kompromisser.

Refleksjon rundt prosessen refererer til samarbeidsaktørers oppmerksomhet til prosessen med å arbeide sammen. Dette inkluderer deltakernes evne til å tenke og snakke med hverandre om samarbeidet og prosessen de gjennomfører, og inkludere tilbakemeldinger for å styrke samarbeidsforholdene og effektiviteten. En kritisk komponent i suksessfulle tverrfaglige team er evnen til åpent å adressere konflikt i teamet og benytte tilbakemeldinger for å forbedre samspillet.

For å plassere modellen i en kontekst, beskriver Bronstein (2003) fire påvirkende faktorer (se figur 2). Hun hevder at "etter at en modell eksisterer for å beskrive samarbeid, og hvis samarbeid er ansett som en viktig komponent i praksis, er en forståelse av hva som støtter og hva som fremmer barrierer for samarbeid nødvendig for å øke dets forekomst" (side 302). I sin definisjon av tverrfaglig samarbeid legger Bronstein vekt på at den mellommenneskelige prosessen må være effektiv, og de påvirkende faktorene vil kunne spille inn på dette. Sett i forhold til Thomson og kollegers (2009) definisjon av et mer generelt samarbeid, viser de påvirkende faktorene at effektiviteten til et samarbeid også er påvirkelig fra forhold utenfor samarbeidsaktørenes samhandling. Hvor godt resultatet av

samarbeidsprosessen er avhenger ikke bare av de felles normene og interaksjonene, men også av miljøet rundt aktørene. Tilstedeværelse av de påvirkende faktorene støtter tverrfaglig innsats, mens fraværet av faktorene presenterer barrierer for tverrfaglig innsats (Bronstein, 2003). Dette reflekterer også Bangs (2008) interne og eksterne forutsetninger for teameffektivitet, som han presenterer i sin IPO-modell. De fire påvirkende faktorene presentert av Bronstein er faglig rolle, strukturelle kjennetegn, personlige egenskaper og samarbeidshistorie. Disse faktorene, og hva Bronstein (2003) mener inngår i dem, vil nå bli forklart nærmere.



Figur 2. Påvirkede faktorer på tverrfaglig samarbeid (Bronstein, 2003)

Faglig rolle innebærer en sterk følelse av å inneha yrkets etikk og verdier, å ha lojalitet til virksomheten, å ha respekt for kolleger med annen fagbakgrunn og å ha et perspektiv som er lignende eller komplementært til det kolleger har. Faktorer som kan påvirke tverrfaglig samarbeid inkluderer status, hierarki, roller og forventninger, verdier og praksis, holdninger, fagkultur, fagspråk, fagnormer og forskjellene i hvor stor grad de ulike fagene vektlegger autonomi.

Strukturelle kjennetegn inkluderer en overkommelig arbeidsmengde, en organisasjonskultur som støtter tverrfaglig samarbeid, administrativ- og lederstøtte, faglig autonomi samt tid og rom til å la samarbeid oppstå. Strukturelle kjennetegn som kan påvirke

det tverrfaglige samarbeidet er ressurser, og måten de blir benyttet på, tiden man har til rådighet og typen arbeid teamet blir tildelt.

Personlige egenskaper inkluderer synet samarbeidspartnere har på hverandre som privatpersoner, utenfor fagrollen. Faktorer i personlige egenskaper som kan påvirke tverrfaglig samarbeid er tillit, respekt, positive holdninger og harmoni med samarbeidspartneres personlige atferd.

Samarbeidshistorie refererer til tidligere erfaringer med samarbeid med kolleger. Hvis fagpersoner har erfaring med å arbeide i tverrfaglige team, kan disse erfaringene farge nåværende eller fremtidig samarbeid.

Tverrfaglig samarbeid der kolleger arbeider sammen og maksimerer ekspertisen hver og en besitter kan være en meget effektiv løsning, men uten en modell for tverrfaglig samarbeid må praksisen kontinuerlig redefineres (Bronstein, 2003). Ved å inkludere påvirkende faktorer blir samarbeidsprosessen satt i en kontekst basert på personlige egenskaper og erfaringer, samt ytre faktorer som mellommenneskelige og organisatoriske forhold. Disse faktorene kan fremme eller hindre samarbeid mellom forskjellige virksomheter og individer, og det fremstår derfor viktig å inkludere disse når man undersøker det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM. Etterforskerne ved ØKOKRIM har forskjellige profesjonelle bakgrunner og erfaringer, og dermed ulike forutsetninger for hva de forventer av det tverrfaglige samarbeidet.

Formålet med studien

Denne studien søker å undersøke om en generell modell for tverrfaglig samarbeid kan beskrive samarbeidet mellom ansatte i ØKOKRIM. Dette innebærer en praktisk undersøkelse av det tverrfaglige samarbeidet hos ØKOKRIM og en teoretisk undersøkelse av modellen for tverrfaglig samarbeid. Modellen for tverrfaglig samarbeid er utarbeidet av Laura Bronstein (2003) og omhandler sentrale faktorer for samarbeid mellom to eller flere disipliner. Det er gjennomført semistrukturerte intervjuer for å innhente ansattes betraktninger om hva som påvirker kvaliteten på etterforskningen i ØKOKRIM. Intervjuene er basert på SWOT-tilnærmingen med utforskende, åpne spørsmål. Denne metoden ble valgt fordi de teori-nøytrale spørsmålene oppmuntrer til refleksjon og lar deltagerne snakke fritt (Lone, Bjørklund, Østerud, Anderssen, Hoff & Bjørkli, 2014). Utsagn som omhandler team og teamarbeid ble valgt ut og kodet i forhold til modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene identifisert av Bronstein (2003). Videre ble det kjørt analyser for å undersøke antallet utsagn som dekkes av modellen (se metode for nærmere beskrivelse).

Formålet med denne studien er å frembringe empirisk støtte for hvor godt modellen for tverrfaglig samarbeid kan benyttes for å forklare samarbeidet i tverrfaglige team i ØKOKRIM, samt å gjennomføre en teoretisk undersøkelse av modellen.

Forskningsspørsmålet for denne oppgaven er dermed:

Hvor godt kan modellen for tverrfaglig samarbeid gjøre rede for samarbeidet mellom de forskjellige disiplinene i de ulike teamene i Den sentrale enhet for etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet (ØKOKRIM) i Norge?

Den tverrfaglige samarbeidsmodellen presentert av Bronstein (2003) forklarer vesentlige elementer man må oppnå for å ha et effektivt samarbeid mellom individer fra ulike profesjoner. Bruk av team i politiet er mer aktuelt enn noen gang, og mer komplekse og kompetansekrevende oppgaver gjør det i økende grad nødvendig å koordinere innsats mellom personer med ulik kompetanse, organisatoriske enheter, og mellom politiet og andre samarbeidende instanser (POD, 2006). Teamene i ØKOKRIM er flerfaglige og består av ansatte med forskjellig utdanning og yrkesbakgrunn. Tverrfaglig samarbeid er måten man arbeider på i organisasjonen, og denne typen samarbeid er dermed grunnlaget for hvordan ØKOKRIM bedriver etterforskning og for resultatene organisasjonen oppnår. Selv om det er forskjeller i samarbeidsforhold argumenterer Bronstein (2003) for at elementene som er viktig for samarbeid er de samme uavhengig av felt, og at hennes modell derfor er generisk. På dette grunnlag bør modellen være i stand til å forklare alle utsagnene som omhandler team og teamarbeid.

Metode

Bakgrunn

Denne studien er del av et større forskningsprosjekt som er et samarbeid mellom forskningsavdelingen ved Politihøgskolen og avdelingen for arbeids- og organisasjonpsykologi ved Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo. Prosjektet har eksistert siden 2008 med den hensikt å undersøke kvaliteten i etterforskningsarbeidet i politiet. Tidligere masterstudenter har gjennomført kvalitative intervju med respondenter fra ØKOKRIM som benyttes i denne studien. I tillegg er det gjennomført intervju med tjenestepersoner i alle politidistriktene i Norge, samt ansatte ved Politihøgskolen i Oslo. Forfatteren og medstudenter har dette året bidratt med å gjennomføre intervju med operative polititjenestepersoner ved et utvalg politidistrikt og –stasjoner.

Utvalg

Utvalget i denne studien består av 28 respondenter (N = 28) fra Den sentrale enhet for etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet (ØKOKRIM). Utvalget av respondentene ble gjennomført av en kontaktperson som tok hensyn til teamtilhørighet og profesjon, noe som medfører at utvalget er jevnt fordelt mellom de forskjellige profesjonene jurister (N = 9), økonomer (N = 9) og politi (N = 9) samt en respondent i en lederstilling. Kjønnsfordelingen blant respondentene er 16 menn (57 %) og 12 kvinner (43 %). De ni teamene konkurs-, skatte- og avgifts-, bedrageri og korrupsjons-, verdipapir-, korrupsjons-, bistands-, hvitvaskings-, utbytte- og miljø-teamet er representert blant respondentene.

Intervju

De semistrukturerte intervjuene var basert på SWOT-tilnærmingen og PEACE-modellen. SWOT-tilnærmingen vil si at man undersøker styrker (Strengths), svakheter (Weaknesses), muligheter (Opportunities) og trusler (Treaths) ved et fenomen, og denne tilnærmingen blir ofte benyttet som et verktøy for strategisk analyse og planlegging i organisasjoner (Helms & Nixon, 2010). I tillegg til å undersøke de ulike sidene opererer også SWOT-tilnærmingen langs de tre dimensjonene positiv-negativ, fortid-fremtid og indre-ytre (Lone et. al., 2014). PEACE-modellen er basert på kognitive intervjuprosedyrer og omhandler de forskjellige stadiene i intervjuprosessen: planlegging og forberedelser (Planning and preparation), engasjere og forklare (Engage and explain), gjøre rede for, klarlegge og utfordre (Account, clarification and challenge), avslutte (Closure) og evaluere (Evaluation). Denne modellen ble designet for å fremme åpent detaljerte forklaringer fra intervjuobjekter i ulike situasjoner (Clarke & Milne, 2001; Milne & Bull, 1999).

Intervjuspørsmålene var åpne og upartiske, og basert på en modifisert SWOT-tilnærming. Dette vil si at SWOT her har blitt benyttet som et underliggende rammeverk for å oppmuntre intervjuobjektene til refleksjon (Lone et. al., 2014). Dette formatet tilbyr en viss struktur til respondentenes refleksjon uten å angi bestemte typer svar, fordi åpne SWOT-spørsmål ikke begrenser intervjuet gjennom gitte antagelser innehatt av intervjueren (Lone et. al., 2014; Hoff, Straumsheim, Bjørkli & Bjørklund, 2009). SWOT-tilnærmingen lar dermed respondentene reflektere fritt rundt spørsmålene, noe som vil gi en grundig beskrivelse av det aktuelle teamet. Hvert intervju inneholdt disse fire åpne spørsmålene:

1. *Fortell om det som i dag fungerer godt ved etterforskningsarbeidet her i ØKOKRIM – vi kaller dette styrken i etterforskningsarbeidet.*
2. *Fortell om det som i dag ikke fungerer godt ved etterforskningsarbeidet her i ØKOKRIM – vi kaller dette svakheten i etterforskningsarbeidet.*
3. *Fortell om det du i dag ser som muligheter for å forbedre kvaliteten i etterforskningen her i ØKOKRIM – vi kaller dette for mulighetene i etterforskningsarbeidet.*
4. *Fortell om det du i dag ser som truslene mot å forbedre kvaliteten i etterforskningen her i ØKOKRIM – vi kaller dette for truslene i etterforskningsarbeidet.*

Før hvert intervju ble avsluttet ble eventuelle oppfølgingsspørsmål som for eksempel ”du nevnte ... kan du utdype dette?” og ”er det andre elementer du vil snakke om?” stilt for å klargjøre eller utdype temaer introdusert av respondenten i løpet av intervjuet. Før hvert intervju ble avsluttet fikk respondentene en siste mulighet til å komme med ytterligere tilleggsinformasjon.

Intervjuene av respondentene fant sted fra høsten 2013 til våren 2014. Alle intervjuene ble gjennomført med to intervjuere til stedet, som begge hadde gjennomgått trening i PEACE-modellen og SWOT-rammeverket. Denne treningen sikrer standardisering av intervjuene og øker dermed reliabilitet. Intervjuene ble gjennomført på norsk og tatt opp på digital båndopptaker. Intervjuene ble senere transkribert og unitizet, som vil si at transkripsjonene ble delt opp i utsagn av minste meningsbærende enhet. Dette ble utført av tidligere masterstudenter og forskningsassistenter på prosjektet.

Koding

Etter at intervjuene var transkribert og unitizet ble de 2697 utsagn kodet på de fire SWOT-dimensjonene (Styrker, Svakheter, Muligheter og Trusler) og på de fire organisasjonsnivåene (IGLO = Individ, Gruppe, Ledelse og Organisasjon). Det er i denne studien ikke blitt benyttet eller tatt hensyn til kodingen på de fire SWOT-dimensjonene. Utsagnene ble kodet på IGLO for å danne et analytisk rammeverk som blir brukt i analysene for å sammenligne fordeling av utsagn (Lone et. al., 2014). Følgende definisjoner ble benyttet som grunnlag for kodingen av IGLO:

1. *Individnivå: Refererer til individets opplevelser, meninger og følelser. Hvordan en personlig opplever endringer, arbeidsform, stress, krav, attribuere til enkeltperson etc.*

2. *Gruppenivå: Refererer til avdelingen, seksjonen, grupper og team. Vi-pronomen, Arbeidsmiljøet her hos oss. Samarbeid her hos oss. Mellommenneskelige forhold. Organisering av interaksjon på gruppenivå.*
3. *Ledelsesnivå: Referer til nærmeste leder, ulike lederatferder, generell ledelse og toppledelse.*
4. *Organisasjonsnivå: Refererer til organisasjonsadferd på flere steder, aktiviteter og holdninger knyttet til organiseringen, strukturer og strategier, organisatoriske visjoner og mål, og verdier.*
5. *Residual: Utsagn som ikke passer inn i noen av de tidligere nevnte kategoriene.*

For å undersøke hvor godt modellen for tverrfaglig samarbeid dekker utsagn om team og teamarbeid i ØKOKRIM ble utsagnene kodet på gruppenivå, ledelsesnivå og residual hentet ut for videre analyser. Utsagn kodet på gruppenivå ble valgt fordi disse utsagnene omhandler grupper og team. Utsagn kodet på ledelsesnivå ble valgt fordi disse refererer til nærmeste leder, og fordi modellen for tverrfaglig samarbeid inkluderer temaer som lederstøtte. Residual ble valgt for å fange opp utsagn som ikke passer inn i IGLO-fordelingen, men som kan være gjeldende for faktorene i modellen for tverrfaglig samarbeid. Utsagn kodet på individ- eller organisasjonsnivå ble ekskludert fra analysene. Av totalt 2697 utsagn ble dermed 1115 utsagn hentet ut for videre undersøkelser.

Modellen for tverrfaglig samarbeid ble oversatt og operasjonalisert i en kodebok (se appendiks B) i forhold til Bronsteins artikkel *A Model for Interdisciplinary Collaboration* (2003). Her argumenterer Bronstein for å skille mellom samarbeid og faktorer som kan påvirke samarbeid. Siden disse delene ikke er gjensidig utelukkende fremstår det som fruktbart å dele opp modellen slik at man ikke risikerer å miste de påvirkende faktorene. Modellen for tverrfaglig samarbeid inneholder fem kategorier som alle fikk et nummer fra én til fem: (1) Gjensidig avhengighet, (2) Nyopprettede faglige aktiviteter, (3) Fleksibilitet, (4) Felles eierskap av mål og (5) Refleksjon rundt prosessen. Påvirkende faktorer inneholder fire kategorier som alle fikk nummer fra seks til ni: (6) Faglig rolle, (7) Strukturelle kjennetegn, (8) Personlige egenskaper og (9) Samarbeidshistorie. Hvis et utsagn ikke passet i noen av de tidligere nevnte kategoriene ble det kodet som (10) Residual.

Statistiske analyser

Det ble gjennomført deskriptive og inferensielle analyser. For å undersøke fordelingen av utsagn på de forskjellige kategoriene ble det kjørt frekvensanalyse. Etter at residualkategorien hadde vært gjenstand for en tematisk innholdsanalyse, ble det kjørt nye

deskriptive analyser på dette. For å undersøke om det er statistiske forskjeller i hvor mye respondentene snakker om de forskjellige temaene, ble det gjennomført *Repeated Measures Anova* med post hoc-test.

Tematisk analyse

Alle utsagn som ble kodet som residual ble gjennomgått på nytt. Irrelevante utsagn (for eksempel ”da skrur jeg av båndopptakeren”) ble ekskludert og de resterende utsagnene ble gjenstand for en analyse av innholdet. En tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere og rapportere mønstre eller temaer i dataene (Braun & Clarke, 2006). Utsagnene ble gjennomgått og temaer ble identifisert. Utsagnene ble deretter gitt koder i forhold til temaene.

Etiske hensyn

Før intervjurunden startet mottok alle deltakere et brev hvor de ble informert om prosjektet og dets formål. Her ble de også informert om at deltakelse i studien er frivillig, at de når som helst har mulighet til å trekke seg og at intervjuene ville bli tatt opp (se appendiks C). Deltakerne mottok de fire spørsmålene på forhånd slik at de hadde mulighet til å forberede seg. Prosjektet er meldt inn og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Resultater

Det ble hentet ut 1115 utsagn fra de 28 intervjuene. Gjennom kodingsprosessen ble 167 utsagn identifisert som irrelevante utsagn (for eksempel ”da skrur jeg av båndopptakeren”), noe som gjør at 948 utsagn ble grunnlaget for videre analyse.

Deskriptive analyser

Alle utsagnene hentet ut fra intervjuene ble gjennomgått og kodet på modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene. Resultatene viser at modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene dekker 907 av 948 utsagn, noe som vil si at 41 utsagn ikke ble dekket av modellen. Resultatet av frekvensanalysen vises i tabell 1:

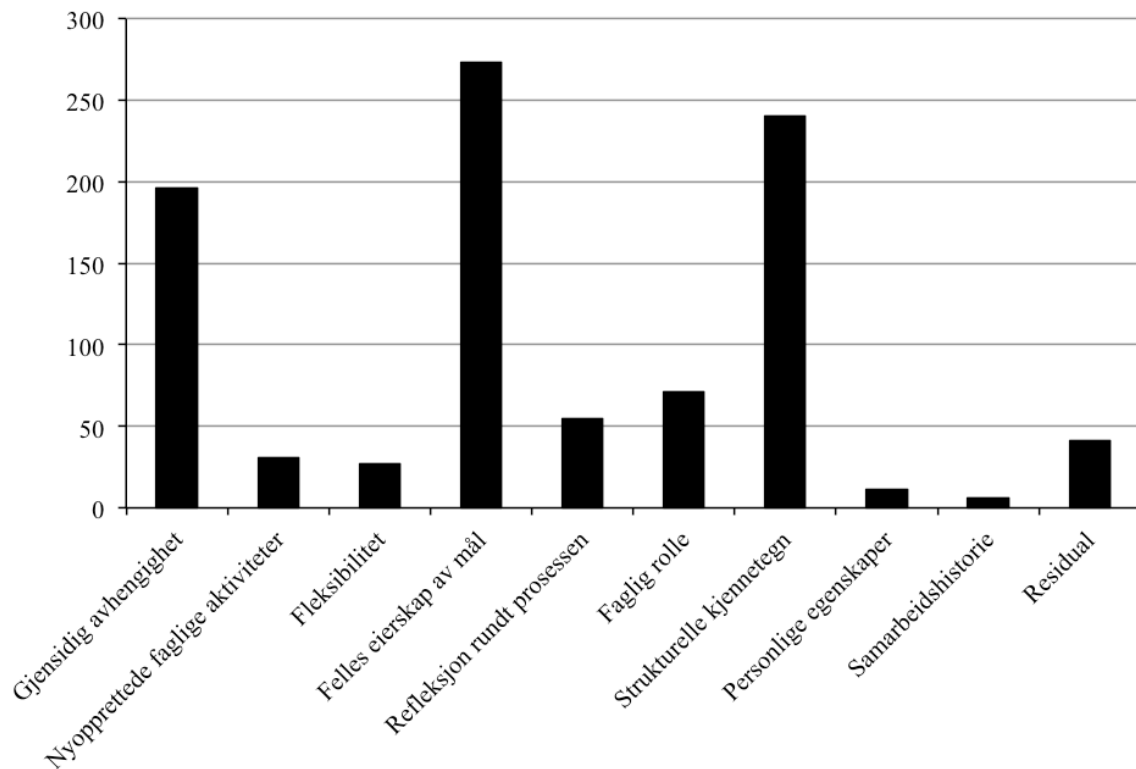
Tabell 1. Frekvensanalyse

	Kategori	Frekvens	Prosent	Kumulativ prosent
Tverrfaglig samarbeid				
	Gjensidig avhengighet	196	20.7	20.7
	Nyopprettede faglige aktiviteter	31	3.2	23.9
	Fleksibilitet	27	2.9	26.8
	Felles eierskap av mål	273	28.8	55.6
	Refleksjon rundt prosessen	55	5.5	61.1
Påvirkende faktorer				
	Faglig rolle	71	7.5	68.6
	Strukturelle kjennetegn	240	25.3	93.9
	Personlige egenskaper	11	1.1	95.0
	Samarbeidshistorie	6	0.7	95.7
Modell for tverrfaglig samarbeid		907	95.7	
	Residual	41	4.6	100
Total		948	100	

Resultatene viser at det ikke er en jevn fordeling av utsagn på modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene. Kategoriene ”felles eierskap av mål”, ”gjensidig avhengighet” og ”strukturelle kjennetegn” er klart større enn de resterende kategoriene, med en prosentvis fordeling på henholdsvis 28.8 %, 20.7 % og 25.3 %.

Modellen for tverrfaglig samarbeid dekker 579 av utsagnene, noe som utgjør 61.1 %. Kategoriene ”gjensidig avhengighet” og ”felles eierskap av mål” skiller seg ut i forhold til de andre kategoriene modellen består av. Kategorien ”refleksjon rundt prosessen” har en prosentvis fordeling på 5.5 %, mens kategoriene ”nyopprettede faglige aktiviteter” og ”fleksibilitet” er tilnærmet like store med en fordeling på henholdsvis 3.3 % og 2.8 %.

Påvirkende faktorer dekker 328 av utsagnene, noe som utgjør 34.6 %. Hovedvekten av utsagn faller under ”strukturelle kjennetegn”, mens kategorien ”faglig rolle” dekker 7.5 % av utsagnene. Kategoriene ”personlige egenskaper” og ”samarbeidshistorie” har en prosentvis fordeling på henholdsvis 1.2 % og 0.6 %, noe som gjør dem til svært små kategorier. Fordelingen av utsagn på de forskjellige kategoriene i modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene vises i figur 3:



Figur 3. Fordeling av utsagn på kategorier

41 utsagn ble ikke dekket av modellen for tverrfaglig samarbeid eller de påvirkende faktorene, noe som utgjør 4.6 % av det totale antall utsagn. Disse utsagnene ble gjenstand for en streng tematisk innholdsanalyse hvor syv nye kategorier ble identifisert. Resultatet vises i tabell 2:

Tabell 2. Innholds- og frekvensanalyse av residual

Kategori	Frekvens	Prosent	Kumulativ
			Prosent
Kultur	4	9.8	9.8
Trivsel	5	12.2	22.0
Etterforsknings- og teamledelse	13	31.7	53.7
Organisatorisk samarbeid	7	17.0	70.7
Eksterne faktorer	4	9.8	80.5
Organisatoriske forhold	8	19.5	100.0
Total	41	100.0	

Kategorien ”etterforsknings- og teamledelse” er den klart største med en prosentvis fordeling på 31.7 %, og omhandler team- og etterforskningsledelse, og hvordan denne typen ledelse påvirker arbeidet. Videre følger kategoriene ”organisatoriske forhold” og ”organisatorisk samarbeid” med en prosentvis fordeling på henholdsvis 19.5 % og 17.1 %. Disse kategoriene omhandler forhold innad i organisasjonen som kan påvirke samarbeidet og etterforskningen, og samarbeid og erfaringsdeling med eksterne team og land. Kategorien ”trivsel” har en prosentvis fordeling på 12.2 %, mens kategoriene ”kultur” og ”eksterne faktorer” har en lik prosentvis fordeling på 9.8 %. Kategorien ”trivsel” omhandler hvorvidt de ansatte trives. Kategorien ”kultur” omhandler hvordan kulturen i organisasjonen kan påvirke resultater og teamarbeid, mens kategorien ”eksterne faktorer” omhandler forhold utenfor organisasjonen som den ikke har kontroll over og som kan påvirke resultat og samarbeid.

Når det gjelder den prosentvise fordelingen, kan små forskjeller gi store utslag. Kategorien ”trivsel” dekker kun et utsagn mer enn kategoriene ”kultur” og ”eksterne faktorer”, men dekker 3 % mer. Det samme kan sees når det gjelder kategoriene ”organisatoriske forhold” og ”organisatorisk samarbeid”, hvor den førstnevnte kategorien dekker ett utsagn mer enn den neste, noe som gir et prosentvis utslag på 2,4 % mer.

Inferensielle analyser

Det ble gjennomført ANOVA og post hoc-analyser for å undersøke om det er statistiske forskjeller i hvor mye respondentene snakker om de ulike kategoriene i intervjuene. Den visuelle analysen av de deskriptive analysene viser godt forholdet mellom kategoriene, men det fremstår fortsatt interessant å undersøke om det er statistisk signifikante forskjeller i hvor mye respondentene snakket om disse. Det ble gjennomført en *repeated measures anova* og post hoc-analyse for både modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene.

I analysen av modellen for tverrfaglig samarbeid indikerte Mauchly test at forutsetningen om sfærisitet var blitt brutt, $X^2(9) = 101.56$, $p < .001$, og Greenhouse-Geisser-korreksjonen ble benyttet for å justere frihetsgrader (Field, 2009, side 460). Resultatene viste at enkeltpersoner omtalte de ulike komponentene som inngår i modellen i ulik grad, $F(1.6, 43.7) = 20.56$, $p < .001$. Bonferroni-korrigerte post hoc-tester (Field, 2009) viste blant annet at enkeltpersoner i snitt snakker mer om ”gjensidig avhengighet” enn ”nyopprettede faglige aktiviteter” ($p < .001$), ”fleksibilitet” ($p < .001$) og ”refleksjon rundt prosessen” ($p < .001$). Enkeltpersoner snakker i snitt også mer om ”felles eierskap av mål” enn ”nyopprettede faglige aktiviteter” ($p < .001$), ”fleksibilitet” ($p < .001$) og ”refleksjon rundt prosessen” ($p < .001$). Det var ingen signifikant forskjell i hvor mange uttalelser de kom med vedrørende ”gjensidig avhengighet” og ”felles eierskap av mål” ($p = .757$), vedrørende ”nyopprettede

faglige aktiviteter” og ”fleksibilitet” ($p = 1.000$), vedrørende ”fleksibilitet” og ”refleksjon rundt prosessen” ($p = .381$) og vedrørende ”nyopprettede faglige aktiviteter” og ”refleksjon rundt prosessen” ($p = .897$).

I analysen for de påvirkende faktorene indikerte Mauchlys test at forutsetningen om sfærisitet var blitt brutt, $X^2(5) = 135.26$, $p < .001$, og Greenhouse-Geisser-korreksjonen ble benyttet for å justere frihetsgrader. Resultatene viste at enkeltpersoner omtalte de ulike kategoriene som inngår i de påvirkende faktorene i ulik grad, $F(1.1, 30.8) = 24.96$, $p < .001$. Bonferroni-korrigerte post hoc-tester viste blant annet at enkeltpersoner i snitt snakker mer om ”strukturelle kjennetegn” enn ”faglig rolle” ($p < .001$), ”personlige egenskaper” ($p < .001$) og ”samarbeidshistorie” ($p < .001$). I tillegg viste resultatene at respondentene i snitt snakket mer om ”faglig rolle” enn ”personlige egenskaper” ($p < .001$) og ”samarbeidshistorie” ($p < .001$). Det var ingen signifikant forskjell i hvor mange uttalelser respondentene kom med vedrørende ”personlige egenskaper” og ”samarbeidshistorie” ($p = 1.000$).

Diskusjon

Formålet med denne studien var å gjennomføre en praktisk undersøkelse av det tverrfaglige samarbeidet hos ØKOKRIM, samt en teoretisk undersøkelse av modellen for tverrfaglig samarbeid presentert av Bronstein (2003). Semistrukturerte intervju basert på en modifisert SWOT-tilnærming ble gjennomført med etterforskere i ØKOKRIM, hvor flere fagbakgrunner og team ble representert. Utsagn kodet på gruppe- og ledelsesnivå, samt residual, ble gjennomgått og kodet på de forskjellige kategoriene i modellen for tverrfaglig samarbeid. Det ble gjennomført en tematisk analyse på utsagn som ikke passet inn i modellen. Deskriptive analyser ble gjennomført for å undersøke utsagnenes fordeling på de ulike kategoriene. I tillegg ble det gjennomført inferensielle analyser for å undersøke om det er statistiske forskjeller i hvor mye respondentene snakker om de forskjellige kategoriene, nærmere bestemt ANOVA og post hoc-analyser.

Videre i diskusjonsdelen vil det først bli gjort en kort oppsummering av resultatene, før det blir gjort en teoretisk gjennomgang av modellen. Deretter vil det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM diskuteres, før begrensninger ved studien vil bli gjennomgått. Til slutt omtales videre forskning på feltet.

Oppsummering av resultater

Resultatene fra analysene viser at modellen dekker utsagnene på en god måte. 95.4 % av det totale antall utsagn blir dekket av modellen. Resultatene av de deskriptive analysene viser at det ikke er en jevn fordeling av utsagn på de forskjellige kategoriene. Kategoriene ”felles eierskap av mål”, ”gjensidig avhengighet” og ”strukturelle kjennetegn” er klart større

enn de resterende kategorien, noe som viser at disse er viktige for respondentene. Dette viser også at fordelingen av utsagn ikke er jevnt fordelt hverken på modellen for tverrfaglig samarbeid eller de påvirkende faktorene. Kategoriene som faller inn under modellen for tverrfaglig samarbeid fanger flere utsagn enn kategoriene som hører inn under påvirkende faktorer. 4.6 % av utsagnene ble ikke dekket av noen av kategoriene, og disse utsagnene ble gjenstand for en innholdsanalyse hvor syv nye kategorier ble identifisert. Kategorien ”etterforsknings- og teamledelse” er den klart største av disse kategoriene.

Resultatene fra de inferensielle analysene viste at det er forskjeller i hvor mye enkeltpersoner omtalte de ulike komponentene som inngår i både modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene. For kategoriene i modellen for tverrfaglig samarbeid viste resultatene at det var ingen signifikante forskjeller i hvor mange uttalelser de kom med vedrørende ”gjensidig avhengighet” og ”felles eierskap av mål”, ”nyopprettede faglige aktiviteter” og ”fleksibilitet”, ”fleksibilitet” og ”refleksjon rundt prosessen” eller ”nyopprettede faglige aktiviteter” og ”refleksjon rundt prosessen”. For kategoriene i de påvirkende faktorene viste resultatene at det ikke var signifikant forskjell i hvor mange uttalelser respondentene kom med vedrørende ”personlige egenskaper og ”samarbeidshistorie”. I denne undersøkelsen er variansen og frekvensfordelingen av utsagn på de forskjellige kategoriene mest relevant for å undersøke samarbeidet, det ble likevel valgt å gjennomføre slutningsstatistiske analyser.

En teoretisk undersøkelse av modellen for tverrfaglig samarbeid

Et av formålene med denne studien var å gjennomføre en teoretisk undersøkelse av modellen for tverrfaglig samarbeid. Modellen for tverrfaglig samarbeid kan anses som en konkretisering av samarbeidsprosessen presentert av Thomson og kolleger (2009). Selv om Bronstein (2003) ikke utdyper hva hun legger i den effektive mellommenneskelige prosessen tverrfaglig samarbeid består av, antas det at felles normer, regler og forventninger innehatt av samarbeidsaktørene er en del av dette. Det fremstår som hensiktsmessig å dele den teoretiske diskusjonen opp i modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene.

Modellen for tverrfaglig samarbeid. 61.1 % av det totale antall utsagn ble dekket av kategoriene i modellen for tverrfaglig samarbeid. Utsagnene er ikke jevnt fordelt, kategoriene ”gjensidig avhengighet” og ”felles eierskap av mål” er klart større enn de resterende kategoriene, noe som resulterer i en spisset profil. De deskriptive analysene viser at det er forskjeller i hvor mye enkeltpersoner omtaler de ulike komponentene i modellen, og at enkeltpersoner i snitt snakker mer om ”gjensidig avhengighet” og ”felles eierskap av mål” enn de gjør om de mindre kategoriene.

Kategorien ”gjensidig avhengighet” omhandler forekomsten og avhengigheten av samhandling mellom ulike fagmiljøer, hvor man er avhengig av hverandre for å nå mål og fullføre oppgaver. Komponenter som omfattes av denne kategorien er kommunikasjon mellom kolleger, samspillet med kolleger, at man ikke har mandat over andre og saksmøter. Det å være gjensidig avhengig av de andre teammedlemmene, i den forstand at man ikke kan løse oppgaven uten dem, er en viktig komponent i flere definisjoner av tverrfaglig samarbeid (Bronstein, 2003; Besselaar & Heimeriks, 2001; Jessup, 2007). En forståelse av en gjensidig avhengighet blant samarbeidsaktørene reflekterer også hva Thomson og kolleger kaller gjensidig fordelaktige interaksjoner i sin definisjon av samarbeid (2009). De fordelaktige interaksjonen har oppstått gjennom forhandlinger, som igjen kan henvise til hva Bronstein omtaler som komponenter i gjensidig avhengighet; tid tilbrakt sammen, kommunikasjon og respekt for kollegers meninger og bidrag.

Den største kategorien ”felles eierskap av mål” refererer til delt ansvar for å nå målene gjennom hele samarbeidsprosessen. Temaer som omfattes av denne kategorien er for eksempel overetterforskning, som vil si at etterforskerne legger ned mye arbeid som viser seg ikke å være relevant for utfallet, det å ha fremdrift i sakene, at man ikke blir sittende alene med en sak og at man inkluderer folk. Det at alle teammedlemmer har eierskap og føler et ansvar for at målene nås er en avgjørende faktor for tverrfaglig samarbeid (Bronstein, 2003). Bronstein hevder at man, for å delta i felles eierskap av mål, må støtte konstruktive uenigheter og ha en felles forståelse eller en delt visjon. Dette kan reflektere normene og reglene skapt av samarbeidsaktørene som styrer deres måter å håndtere problemstillinger og oppnå mål.

Kategorien ”gjensidig avhengighet” fremstår som veldig lik, kanskje til og med overlappende, med kategorien ”felles eierskap av mål”. Det virker som om skillet mellom kategoriene ligger i forholdet mellom avhengighet og ansvar. Kategorien ”gjensidig avhengighet” har komponenten avhengighet, spesielt i forhold til samspill, mens ”felles eierskap av mål” har komponenten ansvar, både for å ta sin del av ansvaret for suksess eller fiasko, men også for å ta sin del av ansvaret i prosessen frem til enten suksessen eller fiaskoen. Hvis alle medlemmer av et tverrfaglig team skal ha eierskap til målene og ta sitt ansvar for å oppnå disse målene er de avhengig av de andre medlemmene for å klare dette, derfor kan disse kategoriene overlappe noe.

Interaksjoner, forhandlinger, normer og regler er viktige komponenter i samarbeid (Thomson et. al., 2009), noe som kan forklare den skjeve fordelingen av utsagn og hvorfor kategoriene ”gjensidig avhengighet” og ”felles eierskap av mål” er så viktige. For å oppnå

den effektive mellommenneskelige prosessen Bronstein (2003) anser tverrfaglig samarbeid å bestå av, må flere komponenter inkluderes.

Kategorien ”refleksjon rundt prosessen” omhandler samarbeidsaktørers oppmerksomhet rundt prosessen med å arbeide sammen. Temaer som omfattes av denne kategorien er evaluering, det å spille djevelens advokat og spilleregler. Det å kunne reflektere rundt prosessen det er å samarbeide med andre, og å ha et rom for å adressere problemer eller utfordringer, fremstår som en viktig komponent for å oppnå en effektiv samarbeidsprosess. Dette rommet gir samarbeidsaktørene mulighet til å snakke om brudd på normene og reglene, og fortsette videre forhandling. Dette fremstår som en viktig faktor for eksempel for å unngå at uenigheter eskalerer til større konflikter, slik at det tverrfaglige samarbeidet bryter sammen.

Kategorien ”nyopprettede faglige aktiviteter” omhandler blant annet aktiviteter som maksimerer ekspertisen eller kompetansen til hver samarbeidspartner. Temaer som omfattes av denne kategorien er for eksempel det å bisitte i retten. Det å skulle maksimere ekspertisen til hver samarbeidspartner kan ses på viktig komponent i hvordan tverrfaglig samarbeid forstås og defineres, fordi denne typen samarbeid består av å nå mål som ikke kan bli nådd når individuelle disipliner handler på egenhånd (Bronstein, 2003; Besselaar & Heimeriks, 2001; Jessup, 2007). I og med at aktiviteter som maksimerer ekspertisen til hver samarbeidsaktør er en komponent i ”nyopprettede faglige aktiviteter” fremmer denne kategorien skillet mellom flerfaglig og tverrfaglig samarbeid. Det kan stilles spørsmål ved hvor fremtredende denne kategorien vil være for tverrfaglig samarbeid organisert i team. Dette fordi organiseringen av team blir anvendt for å benytte seg av potensialet de ansatte har (McCallin, 2001). Når organiseringen innebærer tverrfaglige team blir dette dermed overlappende med hva som legges i kategorien ”nyopprettede faglige aktiviteter”, og denne kategorien blir dermed grunnlaget for det tverrfaglige samarbeidets eksistens i organisasjonen.

Kategorien ”fleksibilitet” referer til den tilsiktede forekomsten av blanding av roller. Temaer som omfattes av denne kategorien er det å være ”potet”, som innebærer å skulle kunne utføre mange ulike arbeidsoppgaver som ikke nødvendigvis inngår i ens disiplin, og usikkerheten rundt roller med ansvar. Bronstein (2003) hevder at atferd som typisk kjennetegner fleksibilitet er å nå produktive kompromisser når uenighet oppstår. Dette fremstår som veldig likt komponenten ”evnen og viljen til å inngå kompromisser” som er inkludert i kategorien ”felles eierskap av mål”. Disse kategoriene kan derfor til dels overlappe på noen forhold. For at individer med forskjellig fagbakgrunn og skolering skal oppnå en

effektiv mellommenneskelig prosess fremstår det dog viktig med en viss grad av fleksibilitet i samarbeidet.

Et tverrfaglig samarbeid, spesielt i en organisasjon, er påvirkelig fra flere forhold. Dette fremheves av Bronstein (2003) ved å inkludere påvirkende faktorer og skille disse fra komponentene som inngår i modellen for tverrfaglig samarbeid. Dette skillet kan være ekstra interessant her fordi det tverrfaglige samarbeidet som undersøkes er organisert i team, hvor interne og eksterne forutsetninger kan påvirke teameffektiviteten (Bang, 2008).

Påvirkende faktorer. De påvirkende faktorene dekker 34.6 % av det totale antall utsagn. Kategorien ”strukturelle kjennetegn” er klart større enn de resterende kategoriene, noe som viser at utsagnene ikke er jevnt fordelt på de påvirkende faktorene. Dette reflekteres også i de inferensielle analysene som viste at det er forskjeller i hvor mye enkeltpersoner omtaler de ulike komponentene som inngår i de påvirkende faktorene. Analysene viste også at enkeltpersoner i snitt snakker mer om ”strukturelle kjennetegn” enn de resterende kategoriene.

Temaer som faller inn under kategorien ”strukturelle kjennetegn” er typen arbeid teamene blir tildelt, tilbud man får som for eksempel kurs eller videreutdanning, ledelse på høyere nivå enn teamledelse og ressursbruk. Når det tverrfaglige samarbeidet foregår i organisasjoner virker det naturlig at komponentene som inngår i strukturelle kjennetegn er viktig for samarbeidsaktørene, da dette påvirker forhold som arbeidsoppgaver, lederstøtte og ressursbruk. Samtidig kan det virke naturlig at et tverrfaglig samarbeid må ha noe støtte fra forhold utenfor samarbeidet for at det skal overleve og være fruktbart.

Kategorien ”Faglig rolle” omhandler det å inneha yrkets verdier og etikk, samtidig som man er lojal ovenfor organisasjonen, mens kategorien ”Personlige egenskaper” referer til synet samarbeidspartnere har på hverandre som personer, utenfor fagroller. Disse kategoriene kan oppfattes som motsetninger. Når man arbeider i et tverrfaglig team er fagbakgrunnen den enkelte har en viktig grunn til at man er medlem av teamet. Skillet mellom fag og person kan derfor bli fremtredende. På grunn av dette kan det tenkes at en sterk følelse av faglig rolle oppleves viktig for identiteten til den enkelte, fordi det viktigste man kan bidra med er det faglige og ikke nødvendigvis personlige egenskaper, som for eksempel utadvendthet. Dette kan være en årsak til at kategorien ”faglig rolle” oppfattes som mer fremtredende enn ”personlige egenskaper”.

Kategorien ”Samarbeidshistorie” omhandler tidligere erfaringer med samarbeid med kolleger. Et tema som omfattes av dette er tidligere erfaring fra andre team. Bronstein (2003) hevder at tidligere erfaring med samarbeid kan farge synet, og forventningene, et individ har

på det nåværende samarbeidet, og de samme problemstillingene diskuteres av Gulati og kolleger (2012). I denne undersøkelsen kan det ikke hevdes at kategorien ”samarbeidshistorie” er fremtredende. Det kan være flere forhold som spiller inn, blant annet at det her undersøkes faste tverrfaglige team, hvor tidligere erfaring med samarbeid ikke spiller en avgjørende rolle fordi det tverrfaglige samarbeidet foregår på daglig basis og dermed vil kunne overskygge denne erfaringen.

Bronstein (2003) hevdet at komponentene presentert i modellen er komponenter i et optimalt tverrfaglig samarbeid. Totalt dekket modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene 95.4 % av det totale antall utsagn, noe som indikerer at modellen kan beskrive tverrfaglig samarbeid på en god måte. Det er derfor interessant å se nærmere på hvilke komponenter i det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM modellen ikke dekker.

Residualkategorier

4.6 % av det totale antallet utsagn kunne ikke plasseres i kategoriene som inngår i modellen for tverrfaglig samarbeid eller de påvirkende faktorene. Det er ikke bare interessant å undersøke hva residualkategoriene inneholder, men også om de kan anses som et teoretisk bidrag til Laura Bronsteins modell for tverrfaglig samarbeid (2003).

Modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene har i denne undersøkelsen ikke klart å dekke utsagn som omhandler hvordan kulturen i organisasjonen kan påvirke samarbeidet. Her må det påpekes at dette er et lite antall utsagn, kategorien ”kultur” dekker 9.8 % av residual, men for en organisasjon som ØKOKRIM, hvor de ansatte er organisert i faste tverrfaglige team, kan en destruktiv kultur være katastrofal, i likhet med at en støttende og oppløftende kultur kan være meget fruktbar for samarbeid. Modellen er generell, noe som innebærer at den skal dekke alle former for tverrfaglig samarbeid. Det kan stilles spørsmål ved hvor fremtredende kulturen vil være for tverrfaglig teamsamarbeid som ikke er regulert av organisatoriske forhold eller som ikke foregår daglig. Det samme gjelder utsagn som omhandler de ansattes trivsel. Kategorien ”trivsel” dekker 12.2 % av residualutsagnene, og omhandler turnover, lønn og at trivsel er viktig for et fruktbart samarbeid. Det er klart at slike forhold er viktig for tverrfaglig samarbeid som foregår på daglig basis, men hvor viktig dette vil være for andre typer tverrfaglig samarbeid er usikkert.

Utsagn som omhandler forhold utenfor organisasjonen, som organisasjonen ikke nødvendigvis har kontroll over kan ikke plasseres i noen av kategoriene som modellen for tverrfaglig samarbeid består av. Kategorien ”eksterne faktorer” dekker 9.8 % av residual og omhandler utsagn som føringer fra domstoler og ressursene til de kriminelle. Denne kategorien fremstår som ikke bare særegen for ØKOKRIM, men også for politisektoren som

helhet. Kategorien omhandler ikke mange utsagn, men det er klart at dette er en faktor som kan påvirke det tverrfaglige samarbeidet. I tillegg vil eksterne faktorer kunne påvirke hele organisasjonen og spesielt etterforskningsarbeidet. Om dette er forhold som det er ment at modellen for tverrfaglig samarbeid skal dekke kan diskuteres.

Modellen for tverrfaglig samarbeid dekker heller ikke utsagn som omhandler samarbeid og erfaringsdeling med eksterne team og land, eller forhold innad i organisasjonen som kan påvirke samarbeidet og etterforskningen. Kategoriene ”organisatorisk samarbeid” og ”organisatoriske forhold” dekker henholdsvis 17.1 % og 19.5 % av residualutsagnene. Samarbeid med eksterne team og andre land kan hevdes å være særegent for ØKOKRIM, men det kan også hevdes å være relevant for politisektoren. POD (2014) påpeker at de kriminelle nettverkene blir mer internasjonale, mobile, fleksible og mer teknologisk avanserte og at det derfor er nødvendig med tverrfaglig samarbeid på både nasjonalt og internasjonalt nivå, dermed kan kategorien ”organisatorisk samarbeid” belyse et viktig moment det må tas hensyn til når det gjelder tverrfaglig samarbeid i norsk politi.

Kategorien ”organisatoriske forhold” inkluderer utsagn som omhandler detaljstyring fra Politidirektoratet, at ØKOKRIM er sin egen største trussel og at det er viktig at organisasjonen sitter i forsete. Kategorien har blitt kalt organisatoriske forhold fordi det er forhold som kan påvirke organisasjonen ØKOKRIM, ergo kan dette være meget særskilt for ØKOKRIM. På den annen side belyser kategorien også poenget Bronstein (2003) har ved å inkludere påvirkende faktorer i modellen for tverrfaglig samarbeid, samt forholdet mellom interne og eksterne forutsetninger for teameffektivitet belyst av Bang (2008), nemlig at samarbeid består av mer enn kun samspillet mellom samarbeidsaktørene. Forhold som påvirker organisasjonen vil igjen kunne påvirke det tverrfaglige teamsamarbeidet. Kategorien kan minne om kategorien ”strukturelle kjennetegn”, men spenner bredere enn hvordan Bronstein operasjonaliserer denne kategorien.

Kategorien ”etterforsknings- og teamledelse” dekker 31.7 % av residualutsagnene og dekkes ikke av modellen for tverrfaglig samarbeid. Det har vært vanskelig for forfatteren å få en klar forståelse av skillet mellom etterforskningsleder og teamleder, da det virker som om disse i noen etterforskninger kan være samme person, mens de i andre etterforskninger kan være to forskjellige personer. Uavhengig av denne uklarheten er det tydelig at utsagn som klart refererer til dette ikke dekkes av modellen for tverrfaglig samarbeid. Etterforsknings- og teamledere opererer som medlemmer av teamene, noe som gjør at noen utsagn kan dekkes av modellen. I og med at modellen er generell skal den også dekke tverrfaglige samarbeid hvor det ikke er en klar leder, enten for samarbeidet eller for teamet. På bakgrunn av dette kan det

hevdes at denne kategorien kan være særegen for ØKOKRIM, men det er klart at dette også kan gjelde andre former for tverrfaglig samarbeid og tverrfaglige team.

Flere av residualkategoriene henviser til forhold utenfor teamet, noe som kan referere til det faktum at respondentene er medlemmer av team i en organisasjon. ØKOKRIM er et særorgan i politisektoren, med hva som kan omtales som særegne rammebetingelser. Flere av residualkategoriene viser forhold som oppleves som relevante for de ansatte i ØKOKRIM, og som det er argumentert for også kan være relevante for tverrfaglig samarbeid i politisektoren. Det virker lite fruktbart å hevde at alle disse kategoriene er mulige teoretiske bidrag til Bronsteins modell for tverrfaglig samarbeid. Flere av residualkategoriene omhandler organisatoriske forhold som vil påvirke det tverrfaglige samarbeidet i organisasjonen, men det fremstår vanskelig å hevde at dette blir et teoretisk bidrag til en generell modell for tverrfaglig samarbeid som igjen kan være viktig for flere typer tverrfaglig samarbeid, både langvarig, organisatorisk, akutt og tidvis. Det er klart at de ansatte i ØKOKRIM som på daglig basis arbeider i tverrfaglige team har en unik mulighet til å reflektere rundt utallige forhold som kan påvirke det tverrfaglige samarbeidet.

Det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM

Bronstein (2003) hevder at modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene er tiltenkt å fungere som et kart for å skape en kultur for tverrfaglig samarbeid i en organisasjon, og at det neste steget vil være å undersøke om tverrfaglig samarbeid gjennomføres. Resultatene indikerer at ØKOKRIM har en kultur for tverrfaglig samarbeid i sin organisasjon. Det neste blir å undersøke hvordan disse resultatene gjør seg gjeldende for de ansatte.

Kategoriene ”felles eierskap av mål” og ”gjensidig avhengighet” virker å være svært viktige kategorier for respondentene. I og med at de ansatte er organisert i team som etterforsker saker, virker det naturlig at respondentene er opptatt av at alle tar sitt ansvar for å gjennomføre oppgaver. Samtidig vektlegger Bang (2008) at teammedlemmer er avhengige av hverandre for å nå felles mål i sin definisjon av team. ØKOKRIM bygger på prinsippene om tverrfaglighet og integrert påtale, og organisasjonen etterforsker store, kompliserte og prinsipielle saker innenfor økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet. Dette gir de ansatte en daglig påminnelse på at de er avhengig av hverandres kunnskap og kompetanse for å gjennomføre en mest mulig vellykket etterforskning. Samtidig reflekterer disse kategoriene normene og reglene som styrer aktørene i deres samarbeid, samt forhold som kommunikasjon og tid tilbrakt sammen, som er viktige komponenter i samarbeid.

Det å kunne reflektere rundt prosessen refererer til samarbeidsaktørers oppmerksomhet til prosessen med å arbeide sammen, noe som kan underbygge årsaken til at kategoriene ”felles eierskap av mål” og ”gjensidig avhengighet” er så viktige for ØKOKRIM. Det å kunne inkorporere tilbakemeldinger for å styrke samarbeidsforholdene og effektiviteten i samarbeidet er en del av kategorien ”refleksjon rundt prosessen”. Dette kan henvise både til et modent samarbeid, men også til at organisasjonen har en kultur for tverrfaglig samarbeid.

Kategorien ”nyopprettede faglige aktiviteter” er lite fremtredende hos ØKOKRIM, noe som det har blitt argumentert for kan være et resultat av organiseringen. Kategorien ”fleksibilitet” fremstår ikke som fremtredende hos ØKOKRIM, som er et eget statsadvokatembete hvor lovverket er sentralt og prosedyrer må følges. Det kan derfor stilles spørsmål ved hvor stor fleksibilitet det skal være i det tverrfaglige samarbeidet i organisasjonen. Når målet er å undersøke om en eller flere personer har utført kriminelle handlinger, og eventuelt føre saken for retten, kan det tenkes at høy grad av fleksibilitet innad i teamet setter måloppnåelse i fare. En annen faktor som kan reflekteres i den lave frekvensen til kategorien ”fleksibilitet” er en viss grad av hierarkiske forhold i det tverrfaglige samarbeidet. Bronstein (2003) hevder at fleksibilitet i roller krever mindre hierarkiske forhold. Størsteparten av teamene ledes av jurister og organisasjonen er et statsadvokatembete, noe som kan kreve en viss grad av hierarki og redusere deler av komponentene som inngår i kategorien.

At kategoriene som inngår i de påvirkende faktorene dekker over 34 % av det totale antallet utsagn indikerer at det skillet Bronstein presenterer, hvor hun også påpeker viktigheten av å anerkjenne at tverrfaglig samarbeid består av mer enn den mellom-menneskelige prosessen, er betydningsfullt. Kategorien ”strukturelle kjennetegn” virker å være svært viktig for respondentene. Det tverrfaglige teamsamarbeidet som er undersøkt er regulert av organisatoriske forhold som inngår i denne kategorien, noe som kan underbygge hvorfor denne kategorien er så fremtredende og at organisasjonen har en kultur for tverrfaglig samarbeid. Typen arbeid de blir tildelt og administrasjons- eller lederstøtte virker å være veldig viktig for respondentene.

Kategorien ”faglig rolle” er noe fremtredende hos ØKOKRIM, dette kan være fordi man er en del av samarbeidet i kraft av sin faglige bakgrunn. Et annet poeng er at den faglige bakgrunnen til samarbeidsaktørene er avgjørende for å nå målene med samarbeidet. Kategorien ”personlig egenskaper” er lite fremtredende hos ØKOKRIM. Det kan tenkes at denne kategorien hadde vært mer fremtredende hvis ikke samarbeidet hadde fungert eller man

hadde hatt større personlige uenigheter eller konflikter i teamet. Derfor kan den lave frekvensen av denne kategorien tyde på at de ansatte på ØKOKRIM samhandler godt.

Resultatene viser at utsagnene gitt av respondentene ikke er jevnt fordelt på de forskjellige kategoriene, noe som indikerer at visse kategorier er viktigere for det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM enn andre. Kategorier som reflekterer normer og regler samarbeidsaktørene opererer innenfor, og forhandlingene og de gjensidige interaksjonene de gjennomfører fremstår som betydningsfulle for de ansatte. Det samme er kategorien som reflekterer komponenter som å inneha en organisasjonskultur som støtter tverrfaglig samarbeid, samt lederstøtte. I denne studien er modellen for tverrfaglig samarbeid testet i en organisasjon som bygger på prinsippet om tverrfaglighet, noe som reflekteres i denne kategorien. Det har blitt vist at noen av kategoriene i modellen kan fremstå som overlappende av ulike grunner, noe som kan forklare skjevheten i fordelingen av utsagn. Samtidig har det blitt argumentert for at modellens generalitet kan påvirke denne overlappingen. Det argumenteres for at modellen for tverrfaglig samarbeid er en konkretisering av samarbeid, og at modellen dekker viktige komponenter i tverrfaglig samarbeid.

ØKOKRIM arbeider i faste tverrfaglige team som har organisert seg slik at virksomheten er avhengig av et konstruktivt og effektivt teamarbeid blant sine ansatte. På bakgrunn av resultatene oppnådd i denne studien kan det hevdes at modellen presentert av Bronstein dekker beskrivelser av samarbeidet i organisasjonen. Fordi modellen dekker så mange utsagn, og fordi den innehar viktige komponenter for et optimalt tverrfaglig samarbeid, kan det virke som om teorien fremsatt av Bronstein kan være fruktbar å benytte for resten av politietaten.

Implikasjoner for politietaten. Det har vist seg vanskelig å finne forskning på team og tverrfaglig samarbeid i politiet, til tross for at bruk av team i politiet er mer aktuelt enn noen gang (POD, 2006). Samtidig er bruk av tverrfaglig samarbeid ansett som en styrke i politietaten (POD, 2014). Etter å ha sett hvordan modellen for tverrfaglig samarbeid forklarer det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM fremstår det som om teorien til Bronstein (2003) kan være et godt rammeverk for vurdering av tverrfaglig samarbeid i politietaten. Samtidig kan det være hensiktsmessig å inkludere noen av residualkategoriene som er identifisert. Kategoriene ”eksterne faktorer” og ”organisatorisk samarbeid” fremstår som eksempler på dette.

Bronsteins modell for tverrfaglig samarbeid er bygd på sosialarbeidere i USA. Til tross for at modellen hevdes å være generisk, kan det være forskjeller mellom sosialarbeidere og ØKOKRIM som er utslagsgivende for den skjeve fordelingen av utsagn på modellen.

Modellen har her blitt benyttet på faste tverrfaglige team som samarbeider daglig, men modellen er også ment å dekke tverrfaglig samarbeid som oppstår basert på enkeltsaker og hendelser. Det kan tenkes at kategorier i modellen som ikke er fremtredende hos ØKOKRIM vil ha en annen viktighetsgrad for tverrfaglig samarbeid som ikke foregår daglig eller i faste former, for eksempel når nødetatene må arbeide sammen ved ulykker. Kategorien ”nyopprettede faglige aktiviteter” lite fremtredende hos ØKOKRIM. Denne kategorien vil kanskje ha en større betydning for tverrfaglig samarbeid som ikke foregår i faste team, men i team der man over en kort periode arbeider med andre disipliner for å oppnå mål man ikke er vant til å arbeide for å oppnå. Det kan også tenkes at kategorien ”samarbeidshistorie” kan være mer fremtredende for andre typer samarbeid enn det som er undersøkt her. At tidligere erfaringer med samarbeid, og de forventningene man trer inn i det tverrfaglige samarbeidet med, vil kunne påvirke det tverrfaglig samarbeidet fremstår som rimelig.

ØKOKRIM skiller seg fra resten av politiet på flere forhold. Hovedsakelig er organisasjonen et særorgan, noe som gjør at arbeidsoppgavene er mer spisset enn for politidistriktene. Når det gjelder tverrfaglig samarbeid kan det tenkes at en undersøkelse av dette i for eksempel politidistriktene vil skille seg fra det samarbeidet som nå er undersøkt i ØKOKRIM. Dette fordi politidistriktene har mange forskjellige arbeidsoppgaver i tillegg til etterforskning som ordenstjeneste, ordinær forvaltningsvirksomhet, forebyggende og avvergende tjeneste, utlendingskontroll og informasjons- og veiledningstjeneste (Myhrer, 2001). Det er klart at forskjeller i oppgaver gir seg utslag i et behov for forskjellige typer tverrfaglig samarbeid. For eksempel kan det tenkes at akutte nødsituasjoner kan fremme et behov for et tverrfaglig samarbeid som oppstår på stedet. Samtidig vil større katastrofer og hendelser kunne kreve tverrfaglig samarbeid mellom for eksempel forsvaret, politi og helsesektoren. Slike typer tverrfaglig samarbeid er ofte underlagt regler og føringer fra høyere hold, men det er klart at dette samarbeidet vil kunne skille seg fra det som er undersøkt her.

I og med at modellen dekker så mange av utsagnene gitt av respondentene fra ØKOKRIM, og at den tar opp flere viktige komponenter i tverrfaglig samarbeid, fremstår det som om modellen også kan være relevant for resten av politietaten. Nå skal politidistriktene i Norge gjennomgå en større endring (NOU 2013: 9, 2013), noe som kan påvirke hvordan type tverrfaglig samarbeid man har behov for, og når man har behov for det. Denne studien fremhever viktigheten ved at man i denne prosessen ikke forsømmer å undersøke at det ligger til rette for tverrfaglig samarbeid der hvor det ønskes, og at man tar hensyn til alle komponentene denne typen samarbeid består av.

Begrensninger ved studien

Funnene i denne studien bidrar til kunnskapen om og diskusjonen rundt tverrfaglig samarbeid i politiet. Likevel må flere begrensninger ved studien og dataene anerkjennes. I det følgende vil de viktigste begrensningene diskuteres.

Dataene denne studien er basert på måler ikke direkte tverrfaglig samarbeid. Intervju-spørsmålene respondentene reflekterte rundt omhandlet styrker, svakheter, muligheter og trusler ved etterforskningsarbeidet hos ØKOKRIM. Det er viktig å påpeke at det her ligger en antagelse til grunn om at svarene informantene har gitt reflekterer deres oppfattelse av det tverrfaglige samarbeidet i organisasjonen, selv om spørsmålene ikke spurte direkte om dette. Dette fordi ØKOKRIM bygger på prinsippet om tverrfaglighet, og derfor kan det hevdes at det tverrfaglige samarbeidet i organisasjonen vil være en naturlig del av etterforskningsarbeidet fordi tverrfaglig samarbeid ligger til grunn for utførelsen av etterforskning. Det er ikke mulig å utelukke at andre svar hadde blitt gitt hvis respondentene hadde blitt spurt direkte om det tverrfaglige samarbeidet. Dette igjen kunne endret resultatene. I tillegg gir denne problemstillingen seg utslag i at det opereres med utsagn som ikke nødvendigvis direkte omhandler tverrfaglig samarbeid, noe som igjen gir et ekstra rom for subjektiv tolkning og koding av forfatteren.

Teorien som er benyttet kan være en begrensning ved denne studien da modellen for tverrfaglig samarbeid er utviklet og basert på sosialarbeider i USA. Dette kan påvirke hvor egnet modellen er til å fange opp det tverrfaglige samarbeidet til etterforskerne i ØKOKRIM, men en antagelse er at dataene forsøker å synliggjøre om modellen er overførbar. Det må også påpekes at siden studien bygger på bruk av en teori basert på en annen disiplin, er det en mulighet for at operasjonaliseringen av rammeverket og kodingen av dette ikke har blitt forstått eller benyttet korrekt.

Når utsagn som skulle analyseres ble valgt ut, ble det tatt et valg om å hente ut utsagn som allerede var kodet på gruppe- og ledelsesnivå, samt residual. Dette valget kan være en begrensning da man har ekskludert utsagn og dermed kan ha gått glipp av poeng og temaer som oppfattes som viktig av informantene. I tillegg benytter ikke studien den allerede gjennomførte SWOT-kodingen på utsagnene, noe som kunne belyst det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM ytterligere.

Valget om å benytte utsagn som allerede var kodet på gruppe- og ledelsesnivå belyser også det faktum at andre enn forfatteren har gjennomført intervjuene, og transkribert, unitizet og kodet dem. Prosjektet denne studien er en del av er et langsiktig pågående prosjekt, og et større antall personer har vært involvert i forskjellige faser av utviklingen av datasettet. Dette

kan være en begrensning for reliabiliteten til denne studien. Fordi flere personer har deltatt i transkripsjons-, unitizings- og kodingsprosessen, kan man ikke utelukke at individuelle forskjeller i tolkninger av temaer, individuelle preferanser i lengden av unitz, eller andre faktorer kan ha påvirket reliabiliteten. For å kunne bygge videre på dataene og utvikle dem videre må forfatteren og andre i en viss grad stole på de valg som er tatt, og at prosedyrene for transkripsjon, unitizing og koding er fulgt av hver enkelt.

En viktig antagelse i denne studien er at antallet utsagn som dekkes av en kategori, eller fordelingen av utsagn på modellen, gjenspeiler hvor viktig denne kategorien oppfattes å være. Dette er en vanlig antagelse i kvalitativ forskning, hvor repetisjoner av et tema eller emne antas å vise hvor viktig dette er for individet (Ryan & Bernard, 2003). Utsagnene i denne studien er ikke vektet, derfor kan for eksempel oppfølgingsspørsmål fra intervjuer om et emne, uavhengig av hvor interessant respondenten finner emne, øke antallet repetisjoner og dermed antallet utsagn kodet på en kategori. Det antas at fordelingen av utsagn på kategoriene i modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene gjenspeiler informantenes oppfattelse av hvor viktig denne kategorien er, men det er viktig å ta hensyn til denne begrensningen når resultatene tolkes.

Videre forskning

I takt med en mer kompleks og grenseoverskridende kriminalitet (POD, 2014), er det et behov for mer kunnskap om tverrfaglig samarbeid i politiet. Denne studien har gjennomført en teoretisk undersøkelse av modellen for tverrfaglig samarbeid presentert av Laura Bronstein, samt undersøkt det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM, noe som kan anses som et bidrag til denne problemstillingen. Det vil i den videre forskningen på tverrfaglig samarbeid i politiet være viktig å arbeide for en konsensus om hvilke definisjon man skal benytte på det tverrfaglige samarbeidet, spesielt når forskjellige former for tverrfaglig samarbeid undersøkes. Dette fordi det er så mange ulike former og begreper som benyttes i dag, noe som kan skape uklarheter og forvirring.

Datamaterialet som er benyttet i denne undersøkelsen er intervjuer hvor respondentene har blitt bedt om å reflektere rundt etterforskningsarbeidet. Til tross for at respondentene er organisert i tverrfaglige team, vil det være interessant å undersøke tverrfaglig samarbeid nærmere ved å spørre direkte om dette temaet. Det kan tenkes at dette vil fremme nye refleksjoner og aktualiseringer som vil øke kunnskapen på dette området ytterligere.

En begrensning som det ikke kan tas høyde for i oppgaven er at utsagnene ikke er vektet. I videre forskning vil det derfor være interessant å benytte kvalitative dybdeintervju for å få et enda klarere bilde av aktualiteten til de forskjellige komponentene tverrfaglig

samarbeid består av. En annen interessant vinkling vil være å undersøke utsagnenes vektning på SWOT-kvadrantene og dimensjonene, som positiv-negativ. I og med at modellen dekker så mange utsagn vil det å benytte SWOT-kodingen kunne gi økt kunnskap om hvordan respondentene, og de ansatte ved ØKOKRIM, vektlegger de forskjellige kategoriene og utsagnene kodet på dem. Dette vil gi ØKOKRIM ytterligere informasjon om det tverrfaglige samarbeidet i organisasjonen.

I denne undersøkelsen har teamaspektet vært fremtredende, spesielt ved at respondentene arbeider i tverrfaglig team. Tverrfaglig samarbeid trenger ikke nødvendigvis foregå i strukturerte teamformer. Politiets arbeidsoppgaver inkluderer å rykke ut til akutte og uforutsigbare situasjoner hvor tverrfaglig samarbeid med andre etater kan være avgjørende. Det kan derfor være interessant å ha et bredere fokus i videre forskning hvor man undersøker det tverrfaglige samarbeidet for politietaten som enhet, eller ved å undersøke politidistrikter eller enheter i politiet. Å undersøke politidistrikter eller enheter i politidistriktene vil også være interessant for utviklingen av kunnskapen om tverrfaglig samarbeid i politisektoren. Politidistriktene behandler alle typer kriminalitet hvor man til tider er avhengig å samarbeide med andre etater som helsesektoren, tollvesenet, barnevernet, forsvaret og brannvesenet, samt andre offentlige etater. Studier på dette vil derfor i stor grad bidra til økt kunnskap på feltet.

Konklusjon

Studien konkluderer med at modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene presentert av Laura Bronstein (2003) på en god måte gjør rede for samarbeidet mellom de forskjellige disiplinene i ØKOKRIM. Modellen og de påvirkende faktorene forklarte 907 av 948 utsagn, noe som utgjør 95.4 %. Til tross for at ØKOKRIM er en særegen organisasjon, både i forhold til arbeidsoppgaver og organisering, kan det hevdes at modellen for tverrfaglig samarbeid kan være relevant for tverrfaglig samarbeid i politisektoren.

Det må påpekes at utsagnene på ingen måte ble jevnt fordelt på modellen for tverrfaglig samarbeid, noe som kan gjenspeile flere forhold. ØKOKRIM er spesiell fordi organisasjonen bygger på prinsippet om tverrfaglighet, og de ansatte er organisert i tverrfaglige team. Samtidig fremstår enkelte av kategoriene som overlappende, noe som kan forklare skjevheten i fordelingen av utsagn.

De 41 utsagnene som ikke ble dekket av modellen kan argumenteres for å være særegent for ØKOKRIM, og dermed ikke et teoretisk bidrag. Likevel påpekes det at disse kategoriene belyser forhold som kan være viktig for tverrfaglig samarbeid, og da spesielt tverrfaglig samarbeid i team. I tillegg kan disse kategoriene fremheve forhold det kan være fruktbart å ta hensyn til når man omhandler tverrfaglig samarbeid i politiet.

Undersøkelsen belyser hvor komplekst fenomenet tverrfaglig teamarbeid er. Det er et behov for bedre forståelse av dette feltet innenfor politiet, da kriminaliteten stadig blir mer kompleks og grenseoverskridende, både nasjonalt og internasjonalt. Rammeverket presentert av Laura Bronstein kan være et nyttig verktøy i den videre utviklingen av tverrfaglig samarbeid i norsk politi.

Referanser

- Austin, W., Park, C., & Goble, E. (2008). From Interdisciplinary to Transdisciplinary Research: A Case Study. *Qualitative Health Research*, 18(4), 557-564. doi: 10.1177/1049732307308514
- Bang, H. (2008). Effektivitet i lederteam – hva er det, og hvilke faktorer påvirker det? *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 45, 272-286
- Besselaar, P. v. d., & Heimeriks, G. (2001). Disciplinary, Multidisciplinary, Interdisciplinary -Concepts and Indicators-. *Paper for the 8th conference on Scientometrics and Informetrics, Sydne, Australia, July 16-20, 2001*, hentet fra <http://heimeriks.net/2002issi.pdf>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bronstein, L. R. (2002). Index of interdisciplinary collaboration. *Social Work Research*, 26(2), 113-126. doi: 10.1093/swr/26.2.113
- Bronstein, L. R. (2003). A Model for Interdisciplinary Collaboration. *Social Work*, 48(3), 297-306. doi: 10.1093/sw/48.3.297
- Clarke, C., & Milne, R. (2001). *A national evaluation of the PEACE Investigative Interviewing Course*. London: Home office.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistiscs using SPSS: and sex drugs and rock 'n' roll* (3th ed.). London: Sage Publications Ltd.
- Gulati, R., Wohlgezogen, F., & Zhelyazkov, P. (2012). The Two Facets of Collaboration: Cooperation and Coordination in Strategic Alliances. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 531-583. doi: 10.1080/19416520.2012.691646
- Helms, M. M., & Nixon, J. (2010). Exploring SWOT analysis – where are we now? A review of academic research from the last decade. *Journal of Strategy and Management*, 3(3), 215-251. doi: 10.1108/17554251011064837
- Hoff, T., Straumsheim, P., Bjørkli, C. A., & Bjørklund, R. A. (2009). An External Validation of Two Psychosocial Work Environment Surveys – A SWOT approach. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 1(1), 12-19
- Jansen, L. (2008). Collaborative and Interdisciplinary Health Care Teams: Ready or Not? *Journal of Professional Nursing*, 24(4), 218-227. doi: 10.1016/j.profnurs.2007.06.013
- Jessup, R. L. (2007). Interdisciplinary versus multidisciplinary care teams: do we understand the difference? *Australian Health Review*, 31(3), 330-331. doi: <http://dx.doi.org/10.1071/AH070330>

- Kenny, G. (2002). The importance of nursing values in interprofessional collaboration. *British Journal of Nursing*, 11(1), 65-68
- Lawrence, R. J., & Després, C. (2004). Futures of transdisciplinarity. *Futures*, 36(4), 397-405.
- Lindeke, L. L., & Block, D. E. (1998). Maintaining Professional Integrity in the Midts of Interdisciplinary Collaboration. *Nursing Outlook*, 45(5), 213-218
- Lone, J. A., Bjørklund, R. A., Østerud, K. B., Anderssen, L. A., Hoff, T., & Bjørkli, C. A. (2014). Assessing knowledge-intensive work environment: General versus situation-specific instruments. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 469-482. doi: 10.1080/1359432X.2012.750449
- McCallin, A. (2001). Interdisciplinary practice – a matter of teamwork: an integrated literature review. *Journal of Clinical Nursing*, 10, 419-428
- Milne, R., & Bull, R. (1999). *Investigative Interviewing: Psychology and practice*. Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
- Myhrer, T. - G. (2001). Etterforskningsbegrepet: avgrensning, vilkår, roller og ansvar. *Tidsskrift for strafferett*, 1(1), 6-30
- NOU 2013: 9. (2013). *Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer*. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- Politidirektoratet (2014). *Tendenser i kriminaliteten. Utfordringer i Norge*. Hentet den 02.04.2015 fra https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg_2560.pdf
- Politidirektoratet (2006). *Håndbok i teamarbeid*. Politidirektoratet 2004, 2. opplag 2006. ISBN 82-92524-01-0
- Riksadvokaten (2015). *Økokrim*. Hentet den 02.04.2015 fra <http://www.riksadvokaten.no/no/statsadvokatembetene/okokrim/>
- Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2003). Techniques to identify themes. *Field methods*, 15(1), 85-109. doi: 10.1177/1525822X02239569
- Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Shawn Bruke, C., Stagl, K. C., Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. (2008) Does Team Training Improve Team Performance? A Meta-Analysis. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 50(6), 903-933. doi: 10.1518/ 001872008X375009
- Thomson, A. M., Perry, J. L., & Miller, T. K. (2009). Conceptualizing and Measuring Collaboration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), 23-56. doi:10.1093/jopart/mum036

- Wickson, F., Carew, A. L., & Russell, A. W. (2006). Transdisciplinary research: characteristics, quandaries and quality. *Futures*, 38, 1046-1059. doi: 10.1016/j.futures.2006.02.011
- Wood, D. J., & Gray, B. (1991) Toward a Comprehensive Theory of Collaboration. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(2), 139-162
- Yeager, S. (2005). Interdisciplinary Collaboration: The Heart and Soul of Health Care. *Critical Care Nursing Clinics of North America*, 17, 143-148. doi: 10.1016/j.ccell.2005.01.003
- ØKOKRIM (2015a). *Hva er ØKOKRIM?* Hentet den 02.04.2015 fra <http://www.okokrim.no/hva-er-okokrim>
- ØKOKRIM (2015b). *Organisasjonen*. Hentet den 20.04.2015 fra <http://www.okokrim.no/organisasjonen>
- ØKOKRIM (2014a). *Hvorfor ble ØKOKRIM etablert?* Hentet den 02.04.2015 fra <http://www.okokrim.no/ofte-stilte-spoersmaal#Okokrim-etablert>
- ØKOKRIM (2014b). *Ansvarsområder*. Hentet den 22.04.2015 fra <http://www.okokrim.no/ansvarsomraader>

Appendiks A

Oversettelse av modellen for tverrfaglig samarbeid og de påvirkende faktorene

A Model for Interdisciplinary Collaboration, Bronstein (2003):

Komponenter i modellen for tverrfaglig samarbeid:

Interdependence = Gjensidig avhengighet

Newly Created Professional Activities = Nyopprettede faglige aktiviteter

Flexibility = Fleksibilitet

Collective Ownership of Goals = Felles eierskap av mål

Reflection on Process = Refleksjon rundt prosessen

Påvirkende faktorer på tverrfaglig samarbeid:

Professional Role = Faglig rolle

Structural Characteristics = Strukturelle kjennetegn

Personal Characteristics = Personlige egenskaper

History of Collaboration = Samarbeidshistorie

Appendiks B

Kodebok

Kodebok

- Alle utsagn i utvalget skal kodes på de ulike modellene
 - Eksempler skal ikke kodes, og vil bli fjernet fra analysen
- Et utsagn kan kun kodes i en kategori i hver modell
- Passer ikke utsagnet inn i noen kategorier i en modell skal det kodes som ”residual”

Tverrfaglig samarbeid:

1. Gjensidig avhengighet
2. Nyopprettede faglige aktiviteter
3. Fleksibilitet
4. Felles eierskap av mål
5. Refleksjon rundt prosessen

Påvirkende faktorer

6. Faglig rolle
7. Strukturelle kjennetegn
8. Personlige egenskaper
9. Samarbeidshistorie

10. Residual

Modell for tverrfaglige team – operasjonalisering**1. Gjensidig avhengighet**

- Referer til forekomsten og avhengigheten av samhandling mellom ulike fagmiljøer, hvor man er avhengig av hverandre for å nå mål og fullføre oppgaver.
 - For at gjensidig avhengighet skal fungere må fagpersonene ha en klar forståelse av og respekt for forskjellene mellom sin egen og samarbeidspartneren(e)s roller og benytte dem riktig.
 - Kjennetegn på gjensidig avhengighet er
 - Formell og uformell *tid tilbrakt sammen*
 - Muntlig og skriftlig *kommunikasjon* mellom kolleger
 - Respekt for kollegers profesjonelle *meninger og innspill*
 - Diskusjoner: holde det på et faglig nivå
-
- jobber i stor grad med de samme → godt kjent
 - Stole for mye på hverandre → tunnelsyn
 - ”vi jobber jo godt sammen”
 - Hovedetterforsker har detaljkunnskapen, eller etterforsker (sånn i forhold til juristene)
 - ”Juristen er fraværende” → de er ikke nok inne i sakene
 - Antall på sak
 - Ha notoritet → vite din rolle
 - Samspill
 - Den teambaserte måten å jobbe på er en styrke → samspillet mellom kolleger
 - Være avhengig av politi
 - Teamene bistår hverandre
 - Har ikke mandat over andre
 - ”At vi lærer av hverandre”
 - Saksmøter
 - Holde kontakt med ytre etater

2. Nye aktiviteter som et resultat av samarbeid/Nyopprettede faglige aktiviteter

- Referer til samarbeidshandlinger, programmer og strukturer som kan oppnå mer enn hva som kunne blitt oppnådd når de samme fagpersonene handlet uavhengig.
 - Disse aktivitetene maksimerer ekspertisen/kompetansen til hver samarbeidspartner.
 - Samarbeid er når summen er større en komponentene
 - Samarbeidsaktører skaper unike formål for sine anstrengelser som ikke kan gjenskapes hos individuelle fagpersoner eller grupper.
-
- Vi er tverrfaglige → ”vi er mer tverrfaglige enn de andre fordi vi har...”
 - Bisitte i retten/hvem de tar med i retten
 - Har opparbeidet kompetanse på for eksempel utenlandsetterforskning → ting ØKOKRIM gjør mye som de blir gode på
 - Forskjeller fra det ”politifaglige”

3. Fleksibilitet

- Er større en gjensidig avhengighet og referer til den tilsiktede forekomsten av blanding av roller/uskarphet rundt roller.
 - Atferd som typisk kjennetegner fleksibilitet inkluderer
 - Å nå produktive kompromisser når uenighet oppstår
 - Endring av roller når fagpersoner reagerer kreativt på oppgaver eller situasjoner
 - Som en komponent i samarbeid krever fleksibilitet i roller mindre hierarkiske forhold.
-
- Å være potet
 - Påtaleansvarlig vs. etterforskningsleder (hovedetterforsker)
 - hvem styrer?
 - være tydeligere på lederrollen
 - Uklarhet rundt roller → hvilke tittel har jeg?
 - Eldre etterforskere som ikke tok til seg nye ting → ”gjøre ting på en annen måte”
 - ”Være nyskapende”

4. Felles eierskap av mål

- Referer til delt ansvar i hele prosessen med å nå målene.
- Inkluderer delt design, *definering, utvikling og oppnåelse* av mål.
- For å delta i felles eierskap av mål må hver fagretning og –person *ta ansvar for sin del i suksessen eller fiaskoen*
- Viktige komponenter er klare definerte og realistiske mål, *felles forståelse/delt visjon*, felles målsetting og strategi, inkludering i beslutningstakingen og evnen og viljen til å inngå kompromisser.
 - ”de samme retningslinjene som ØKOKRIM for øvrig”
 - felles forståelse/delt visjon → holde seg oppdatert
- To underprosesser av samarbeid som er spesielt relatert til felles eierskap av mål
 - Identifisere og vurdere problemer som må adresseres, sette mål og utvikle handlingsplaner
 - Forhandle og implementere handlingsplanen og engasjere seg i nødvendig oppfølging
- Etter-gå hverandres arbeid
 - Konstruktive tilbakemeldinger
 - Er det noe du ikke har sett?
 - ”coache og følge opp”
 - Kan ikke passe på at folk gjør det de skal
- At noen blir sittende alene med saker
 - Inkludere folk → godt miljø
- Ikke noe problem å spørre hverandre
- Forbedre kvalitet
 - Dele erfaring
- Jobbe ut fra mistanke opp mot de andre ift. siktelse osv.
- Man kan parkere en sak/en sak kan dø ut
- Jobbe for mye/vanskelig å stoppe midt i en sak
 - Overetterforske
 - Å ha fremdrift i sakene
 - Være flinke til å ”spisse oss”
- Kniving og konkurranse

- Interne konkurranser i teamene
- Kompetanseheving → ”fokus på det i hva vi gjør i sakene”
- Vært mye individualitet → vært litt for personavhengig
- ”Juristen kommer inn på slutten” → OBS: forskjellig fra ”juristen er fraværende”
 - Juristen kan ikke saken godt nok
- Ha struktur i arbeidet
 - Indicia
 - Hjelpedokumenter
 - Bevisnotat
 - Sette opp arbeidssiktelse
 - Aksjonsplaner

5. Refleksjon rundt prosessen

- Referer til samarbeidsaktørers oppmerksomhet til prosessen med å arbeide sammen.
 - Inkluderer samarbeidsaktørers evne til å tenke og snakke med hverandre om deres samarbeid og prosess.
 - Inkorporere tilbakemeldinger for å styrke samarbeidsforholdene og effektiviteten.
 - Evnen til og åpent adressere konflikter i teamet og benytte tilbakemeldinger for forbedre samspillet er en kritisk komponent i suksessfulle tverrfaglige team
-
- Ledelsen identifiserer utfordringer → er ledelsen en del av teamet?
 - Ser behov → gjør noe med det
 - Gi tilbakemeldinger/innspill
 - Tankesettet til etterforskere → hvordan det påvirker utførelse av oppgaver (objektivitet for eksempel)
 - Jobber med hvordan vi skal opptre
 - Før/etter hovedforhandlinger → tar det med i neste sak
 - Teamet er ikke robust nok
 - Det blir for mye prat/for mange møter
 - Djevelens advokat
 - Evaluering → forbedre måter å jobbe på
 - Spilleregler → hvordan vil vi jobbe?
 - ”Forskjellig syn på hva som er teamarbeid her på huset”
 - ”Flinke og erfarne etterforskere som kneler utryggheter”

De påvirkende faktorene – operasjonalisering**6. Faglig rolle**

- En strek følelse av faglig rolle inkluderer
 - å inneha yrkets verdier og etikk
 - å ha lojalitet til virksomheten → *enhetsfølelse: "man er ØKOKRIM"*
 - å ha respekt for kolleger med annen fagbakgrunn
 - å ha et perspektiv som er lignende eller komplementært til det holdt av kolleger
 - Faktorer som kan påvirke tverrfaglig samarbeid inkluderer status, hierarki, roller og forventninger, verdier og praksis, holdninger, fagkultur, fagspråk, fagnormer og forskjellene i hvor stor grad de forskjellige fagene vektlegger autonomi
-
- Engasjement → kunne tjent masse, men jobber her
 - Ambisjoner
 - "Jeg er politi"
 - "(for det er stort sett) erfarne etterforskere på teamet"
 - Kunnskapsrike folk
 - Fordeling av profesjoner
 - Jobbe som revisor for eksempel
 - Gnisninger mellom profesjoner
 - "vi er best"
 - God arbeidsmoral
 - Etikk → fokus på det etiske
 - juristenes kompetanse på oppgaver → praktisk arbeid

7. Strukturelle kjennetegn

- Inkluderer en overkommelige arbeidsmengde, en organisasjonskultur som støtter tverrfaglig samarbeid, administrativ/lederstøtte, faglig autonomi og tid og rom til å la samarbeidet opptre.
 - Strukturelle kjennetegn som kan påvirke det tverrfaglige samarbeidet er ressurser (og måten de blir benyttet på), tiden man har til rådighet og *typen arbeid* teamet blir tildelt.
-
- En ledelse som tar grep
 - Utstyrssiden = ressurser?
 - Styringsgruppen
 - Ledelsen/lederutfordringer → rammebetingelser
 - Typen arbeid = hvem tar inn sakene, sakslengde osv
 - Mer prosjektorganisering
 - Oppgaver påtaleansvarlig har → personell osv.
 - Endring i kultur
 - Kurs
 - Sakene
 - Ledere som ikke tar seg av de teamene de er satt til å lede/teamledere som ikke kan lede teamet sitt => kultur

8. Personlige egenskaper

- Inkluderer synet samarbeidspartnere har av hverandre som (privat)personer, utenfor fagrollen.
- Faktorer i personlige egenskaper som kan påvirke tverrfaglig samarbeid er tillit, respekt, positive holdninger og harmoni med samarbeidspartneres personlige atferd (ikke rolleatferd).
 - Det er hyggelige mennesker → lik livssituasjon
 - Personlig preferanser på hvordan man vil samarbeide → sitte sammen vs. sitte alene
 - At de som søker seg til ØKOKRIM gar likt tankesett om hva som er rett og galt → likt samfunnssyn/en betraktning av verden som er ganske sammenfallende
 - Kjønn er regnet som en personlig egenskap
 -

9. Samarbeidshistorie

- Referer til tidligere erfaringer med (tverrfaglig) samarbeid med kolleger.
- Tidligere erfaringer med samarbeid kan farge nåværende eller fremtidig samarbeid.
- ”også har vi jo mange som har lang erfaring fra andre steder når dem kommer hit da, sånn at det er mye kompetanse her”
- Bytte team

10. Residual

- At man får A- og B-lag → ”her skal vi være A-laget alle sammen”

Appendiks C

Informasjonsbrev/samtykkeerklæring

**POLITIHØGSKOLEN****Økokrim**

Postboks 8193 Dep.
0034 OSLO

NORWEGIAN POLICE UNIVERSITY COLLEGE

Deres referanse:

Vår referanse:
201100956

Sted, Dato

Oslo, 17.september 2013

PROSJEKT ETTERFORSKNING

Jeg viser til møte hos ØKOKRIM 6.9.13 og samtale med ØKOKRIM-sjef Trond Eirik Schea 11.9.13 der Schea har bifalt at ØKOKRIM deltar i forskningsprosjektet.

Som jeg presenterte har Politidirektoratet gitt Politihøgskolen midler til å gjennomføre et prosjekt med sikte på å undersøke organiseringen av politiets etterforskningsarbeid i Norge.

Fra Politihøgskolen består prosjektgruppen av:

- Professor Tor-Geir Myhrer.
- Professor Johannes Knutsson.
- Politiinspektør Trond Myklebust.

I tillegg har vi et formelt samarbeid med faggruppen for arbeids- og organisasjonspsykologi ved Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo (UIO).

Som Cato A. Bjørkli (UIO) og undertegnede presenterte for dere i vår gjennomgang av prosjektet, har vi intervjuet representanter fra samtlige politidistrikt samt faglærere ved Politihøgskolen. Som en videreføring av prosjektet ønsker vi å intervju et utvalg fagpersoner fra de ulike fagteamene ved ØKOKRIM.

Vi takker for at ØKOKRIM har sagt seg villig til å delta i prosjektet. Som avtalt vil vi forholde oss til Terje Ingstad for det praktiske- og administrative arbeidet rundt intervjuene, herunder utvelgelse av respondenter.

Det er frivillig å være med og hver deltaker har mulighet til å trekke seg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom en deltaker trekker seg vil alle innsamlede data fra personen bli slettet så langt det er mulig.

Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og intervjuene vil bli avidentifisert slik at ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i prosjektets skrevne sluttprodukt (rapporter/artikler). Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når forskningsprosjektet er ferdig, ikke senere enn 1.1.2020.

Intervjuene vil være strukturert etter en såkalt SWOT-tilnærming og består av følgende fire tema/spørsmål:

- I. Fortell om det som i dag fungerer godt ved etterforskningsarbeidet her i ØKOKRIM – vi kaller dette styrken i etterforskningsarbeidet.
- II. Fortell om det som i dag ikke fungerer godt ved etterforskningsarbeidet her i ØKOKRIM – vi kaller dette svakheten i etterforskningsarbeidet.
- III. Fortell om det du i dag ser som muligheter for å forbedre kvaliteten i etterforskningen her i ØKOKRIM – vi kaller dette for mulighetene i etterforskningsarbeidet.
- IV. Fortell om det du i dag ser som truslene mot å forbedre kvaliteten i etterforskningen her i ØKOKRIM – vi kaller dette for truslene i etterforskningsarbeidet.

Intervjuene vil bli tatt opp på lyd. Lengden på intervjuene vil variere ut i fra informantens mengde med informasjon. Fra tidligere prosjekt vil erfaringsmessig hvert intervju ta omlag 90 minutter.

Etter intervjuet vil den intervjuede få utlevert et (multiple-choice) spørreskjema. Dette spørreskjemaet bruker repondentene omlag 15 minutter på å besvare. Spørreskjemaet måler organisasjonsklima og har undergått kontroll av validitet og reliabilitet i forskningsprosjekter ved Psykologisk Institutt, UiO. Spørreskjemaene er avidentifiserte ved at daglig forskningsansvarlig påfører skjemaene et tilfeldig respondentnummer.

Bare den daglig forskningsansvarlige har tilgang til koblingsnøkkelen mellom spørreskjemanummer og respondentens navn. Koblingsnøkkelen holdes innelåst på forskningsleder kontor i låsbart skap ved Politihøgskolen. Koblingsnøkkelen makuleres etter at intervjuer er transkribert og koblet opp mot svar på spørreskjema. Disse opplysningene vil lagres som avidentifiserte datafiler. Det vil deretter ikke være mulig å re-identifisere respondentene. Forskere som senere skal analysere data vil bare ha tilgang til disse i avidentifisert form.

Lydopptak av samtalene lagres på eget dataområde etter de sikkerhetsrutiner som er etablert for personsensitive opplysninger ved Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo. Lydopptakene slettes fra dette dataområdet etter at det er foretatt inter-rater reliabilitets-tester av transkripsjonene.

I samarbeid med Ingstad utarbeides det en tidsplan for når de ulike intervjuene blir gjennomført.

På forhånd takk for at ØKOKRIM deltar i intervju og utfylling av spørreskjema. Eventuelle spørsmål eller kommentarer til prosjektet bes rettet direkte til undertegnede (e-mail: trond.myklebust@phs.no , tlf direkte 23 19 98 55, tlf sentralbord 23 19 99 00).

Trond Myklebust
Politiinspektør/PhD
Forskningsavdelingen

Jeg er villig til å delta i denne studien (signatur, dato)